



مكتب العمل العربي

سلسلة
البحوث
والدراسات

مفهوم العمل
وأحكامه العامة
في الإسلام

اعداد: الدكتور صادق محمدي السعيد
مراجعة: ادارة مستويات العمل
مكتب العمل العربي



١٩٨٣



مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام

إعداد: الدكتور صادق مجدي السعيد
مراجعة: أ.م.م. هادي مستويات العمل
مكتب العمل العربي

مقدمة

احتفل العالم الاسلامي في السنوات الاخيرة بذكرى مرور اربعة عشر قرنا على ظهور الرسالة المحمدية التي اتت لتتير للبشر طريقهم نحو الحياة الافضل ، وتعمل على اخراجهم من ظلمات المجتمع الجاهلي . ولم يأت الاسلام لهداية قوم دون قوم بل اتى هداية للبشرية جمعاء ، فلم يميز بين لون ولون او جنس وجنس بل اعتبر الناس جميعا عبادا لله عز وجل .

وبهذه النظرة الشمولية الواسعة جاء الاسلام لينظم حياة البشر ، ويرتب العلاقات بين افراد المجتمع الانساني بدءا من العلاقات بين افراد الاسرة الواحدة وهي اصغر خلية اجتماعية ، وانتهاء بأعقد العلاقات القائمة على مستوى المجتمعات البشرية بأسرها .

ولما كان العمل هو الضمانة الوحيدة لاستمرار الحياة البشرية على الارض ، لكونه يمثل رد الفعل الطبيعي لتلبية حاجات الانسان ، قامت الرابطة الشرطية بينه وبين الاستمرار في الوجود ، الامر الذي جعل منه حجر الاساس في حياة الانسان على مر التاريخ .

وقد اتسمت العلاقات بين قطبي العمل (اصحاب العمل والعمال) بأشع انواع القهر والاستغلال حين كان الرقيق والعبيد والاقنان يعتبرون جزءا من ادوات الانتاج التي يملكها اصحاب العمل ويعاملون على هذا الاساس . وقد قننت هذه العلاقات بالقوانين التي سادت في المجتمعات البشرية على امتداد تاريخها ، حتى جاء الاسلام برسالته السمحة ليضع حدا لهذه المأساة البشرية ، التي وضعت العلاقة بين صاحب العمل والعامل في اطار

من الروابط الانسانية الرحيمة التي تعطي لكل ذي حق حقه ، وتحفظ للعامل آدميته وحقه في الحياة الكريمة .

وقد بحث الاسلام في كافة الجوانب الناشئة عن العلاقات في العمل ، بل اجتهد المجتهدون في هذا المجال حتى انهم لم يتركوا ادق التفاصيل دون وضع مقاييس ومعايير لها فاصبحت من الاسس الكبرى للشرع الاسلامي .
ومساهمة من منظمة العمل العربية في ابراز موقف الاسلام من العمل ، فقد ادرجت في خطتها مشروعا لاعداد دراسة عن مفهوم العمل في الاسلام أصبحت موضوع الكتاب الذي بين ايديكم الان ، لتكون هذه الدراسة خطوة من قبلها لدراسات قادمة في هذا المجال تلقي مزيدا من الضوء على موقف الاسلام من العمل والعلاقات الناشئة عنه .

والله ولي التوفيق

المدير العام
الهاشمي بناني

تمهيد

لقد باتت تشغل قضايا العمل في العصر الحديث مكانا بارزا ومرموقا وحساسا في نفس الوقت لدى الدول والمنظمات الدولية ذات العلاقة ، وذلك بسبب ما للعمل من اهمية كبرى في تحقيق اشباع الحاجات البشرية والاجتماعية عموما للناس في كل قطر من الاقطار في العالم وذلك لعلاقته الوثقى بتحديد نوعية وكمية الانتاج الفردي والوطني وبمدى تقدم المجتمع الاقتصادي والاجتماعي ، ومن بين هذه الدول ، الدول العربية ، ومن بين هذه المنظمات الدولية ، منظمة العمل العربية ذات الاهتمام الكلي والعلاقة الرئيسية بقضايا العمل والعمال في الدول العربية .

وحيث ان الاسلام كان وما زال مصدر وينبوع الاحكام والقواعد الاساسية العامة لكل التشريعات ومنها تشريعات العمل في معظم هذه الاقطار ، وانه قد اهتم بصورة خاصة ، في مجال القضايا الدنيوية ، بالعمل والعاملين ورفع شأنهما ، ونظم لهما العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وان ذلك لم يعرف في العصر الحديث معرفة كافية وافية بين عموم الناس والمسلمين انفسهم لذلك وضعت منظمة العمل العربية ضمن خطة نشاطاتها لسنة ١٩٨٣ ، اعداد دراسة عامة حول مفهوم العمل واحكامه العامة في الاسلام .

وان المنظمة قد عهدت اليها باعداد هذه الدراسة ، بخطابها ، المرقم ١٣٦٦ والمؤرخ في ١٩٨٣/٦/٨ ، كما طلبت اليها في نفس خطابها هذا ، ان تتصل بالمراكز الاسلامية الدولية في اوربا وامريكا ليكون البحث والتحقيق في المصادر والاراء الاسلامية المختلفة القديمة والحديثة بصورة شاملة

جامعة كل المدارس الاسلامية الفقهية الكبرى ، وانها قد ارسلت من اجل ذلك خطابا لمكتبها الدائم في جنيف لتسهيل مهمتنا في اجراء هذه الاتصالات والتحقيقات الدولية برقم ١٣٧٧ في ١١/٦/١٩٨٣ .

ولكن حالت الظروف دون تمكننا من اجراء هذه الاتصالات والتحقيقات الامر الذي جعلنا مضطرين الى ان نوجز البحث المذكور حول الموضوع المطلوب منا بقدر ما تتوفر في مكتبنا والمكتبات الرئيسية في بغداد من المصادر الفقهية الاسلامية المتعلقة من قريب او بعيد بهذه الدراسة .

ونرجو ان نكون قد وفقنا لوضع النقاط الرئيسية لمفهوم العمل وعلاقاته في الاسلام على ضوء الاراء الفقهية للمدارس الفقهية الاسلامية الكبرى وذلك في ثلاثة فصول .

وبهذه المناسبة نذكر اننا كنا قد طلبنا قبلا من منظمة العمل العربية ان تعقد ندوة اسلامية خاصة تدعو اليها اكابر علماء المدارس الفقهية الاسلامية للتشاور والتباحث ثم وضع الدراسة الشاملة بقضايا العمل والعاملين في الاسلام ولكن الظروف والامكانيات لم تسعف هذه المنظمة لتحقيق ذلك في حينه .

ويا ليت لو صارت دراستنا هذه ورقة عمل لندوة اسلامية تعقد بالشكل وللغرض المذكورين .

ونسأل الله الخير والتوفيق

صادق مهدي السعيد

الفصل الاول
مفهوم العمل ومكانته
في الاسلام

ان لكلمة « العمل » في مجال الحياة عدة مفاهيم لدى الناس ، فقد تدل بالاصطلاح العام على كل ما يصدر من فعل او حركة او ظاهرة عن أي جسم كان سواء بارادة او بدون ارادة •

وقد تصدر افعال او حركات او ظواهر مختلفة عن الجمادات والنباتات والحيوانات يسميها البعض اعمالا بمنهوم هذا الاصطلاح العام^(١) فيقال فعل او عمل الحيوان او النبات او الجماد •

وقد تطلق هذه الكلمة على بعض تصرفات او سلوك الانسان كيفما كانت فيقال عمل طيب او معروف او منكر أي تصرف او سلوك طيب او معروف او منكر •

وقد تطلق كلمة « العمل » بالاصطلاح الفلسفي على نشاط الانسان الارادي المقترن بالجهد «اي التعب او المشقة» لغرض نافع غير التسلية واللهو • وتطلق هذه الكلمة « العمل » بالمعنى الديني ايضا على التعب والقيام بالفرائض والواجبات او المستحبات الدينية •

ولكن تطلق بالمعنى الاقتصادي العام على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الانسان في مجال سعيه الدنيوي من اجل الارتزاق والاكتساب أي على كل جهد عقلي وبدني يبذله الانسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل انتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش •

ولقد ذكرت وتضمنت كلمة « العمل » في الدين الاسلامي المعنى الديني والاجتماعي السلوكي والاقتصادي ايضا •

١ - كتابنا - العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة . بغداد ١٩٧٨ ص ١٠-١٤ .

وقد تردد ذكرها في القرآن الكريم في سور وآيات كثيرة متضمنة هذه المعاني المختلفة المستدل عليها من سياق الكلام واسباب نزول الآيات التي وردت فيها .

فقد ورد ذكرها مع مشتقاتها في القرآن الكريم في ثلثمائة واحدٍ وسبعين موضع في ثماني وستين سورة من سورته^(٢) ، وإن المعنى الديني التعبدى والسلوكي هو الغالب عليها . وقد جاءت كلمة العمل بمعنى الصنع والخلق بقوله تعالى « أو لم يروا أنا خلقنا لهم مما عملت أيدينا أنعاما فهم لها مالكون » .

غير أن المعنى الاقتصادي لكلمة « عمل » يبدو واضحا بقوله تعالى « ليأكلوا من ثمره وما عملت أيديهم »^(٣) .

وبقوله (ص) « ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده » و « إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه » وبالشعار الإسلامي المشهور « اعمل لدينك كأنك تعيش أبدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا »^(٤)

وقد وردت كلمة « سعى » مشابهة لكلمة « عمل » في المعنى الاقتصادي بقوله تعالى « وإن ليس للإنسان إلا ما سعى »^(٥) أي إلا ما عمل وبقوله تعالى « إن سعيكم لشتى »^(٦) أي إن عملكم لشتى أي لمتعدد ومختلف .

٢ - المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الكريم وضع الاستاذ محمد فؤاد عبد الباقي القاهرة - ١٣٦٤ هجري ص ٤٨٣-٤٨٨ .

٣ - سورة يس - الآية - ٣٥ - و - ٧١ - .

٤ - بحثنا المقدم الى ملتقى الفكر الاسلامي العالمي المنعقد في الجزائر في ١٩٨٠ وكنز العمال للشيخ علاء الدين علي بن حسام الشهير بالمنقذ الحضيري المطبوع بهامش الجزء الثالث من مسند الامام احمد بن حنبل (ص) ص ١٢٥ .

٥ - سورة النجم الآية - ٣٩ - و - ٤٠ - .

٦ - سورة الليل الآية - ٤ - .

وكذلك تتشابه بالمعنى الاقتصادي مع هاتين الكلمتين كلمة « ابتغاء » الواردة بصيغة فعل الامر بقوله تعالى « فاذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض وابتغوا من فضل الله »^(٧) أي اسعوا واعملوا من اجل الرزق مما انعم الله عليكم من خيراته .

وكذلك تضمنت نفس هذا المعنى الاقتصادي كلمة المشي الواردة بصيغة الامر بقوله تعالى « فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه »^(٨) أي (اسعوا) و (اعملوا) و (ابتغوا) من اجل الرزق والعيش مما خلق الله لكم وانعم عليكم . ولا يتحقق هذا السعي والعمل والابتغاء والمشي الا ببذل الجهد البدني والعقلي وهذا هو العمل .

وكذلك تضمنت نفس هذا المعنى الاقتصادي كلمة النشور الواردة بقوله تعالى « وهو الذي جعل الليل لباسا والنوم سباتا وجعل النهار نشورا »^(٩) أي جعل الله تعالى النهار للانتشار والسعي والابتغاء والمشي والعمل من اجل الرزق والعيش .

وعليه فيمكن القول بان المعنى الديني لكلمة « العمل » الوارد في بعض مواضع القرآن والسنة في الاسلام هو بذل الجهد البدني والعقلي من اجل الرزق والعيش وهذا هو نفس المعنى الاقتصادي للعمل . ويجب ان يكون هذا البذل وفق الاصول الشرعية الاسلامية .

والاصل ان الانسان يشبع حاجاته المعيشية والاجتماعية من ثمار سعيه وعمله هو ، اذا وجد السبيل الى ذلك ميسورا وكان قادرا عليه من الناحية الجسمية والعقلية والاجتماعية ، والا فانه يعتمد في احيان وظروف كثيرة لاشباع هذه الحاجات ولضمان عيشه على ما ادخر من ثمار عمل سابق

٧ - سورة الجمعة الاية - ١٠ - .

٨ - سورة الملك - الاية - ١٥ - .

٩ - سورة الفرقان - الاية - ٧٤ - وتفسير الجلالين - دار المعرفة للطباعة والنشر/بيروت بلا تاريخ ص ٤٨١ .

سواء من قبله او من قبل ذويه ، او من ثمار عمل الآخرين يؤول اليه بشكل من الاشكال كالميراث والمساعدة والمعاونة الفردية او الجماعية . ومن هنا يتجلى واضحا ان اساس ضمان العيش والحياة للانسان هو العمل وبدونه فلا يضمن عيش ولا تستقيم حياة .

وهذه هي سنة الخلق في الارض قد سنها الله سبحانه تعالى لعباده . فأوجد كل شيء بعلم وحكمة من ارض وسماء وما بينهما وفوقهما وتحتهما . وضمن في الارض للكائنات الحية كل وسائل ومستلزمات العيش والحياة كما ضمن في ذات هذه الكائنات وجود الاعضاء والجهزة والقدرة (بالجهد البدني والعقلي اي بالسعي والعمل على اختلاف الانواع والدرجات) لتحصل هذه الكائنات بواسطة هذه الاعضاء والجهزة والقدرة من هذه المستلزمات والوسائل ، بدون ارادة او بارادة ، على كل ما يشبع حاجاتها اي ما تحتاجه من اجل العيش والحياة كالماء والهواء والغذاء .

والاسلام يقرر مع الاديان السماوية الاخرى ان الله هو رازق الخلق جميعا وهو الضامن لتكوينهم ووجودهم وعيشهم في بطون واحضان امهاتهم ، وفي حياتهم على الارض ، قال سبحانه وتعالى « وما من دابة في الارض الا على الله رزقها »^(١٠) و « وكأين من دابة لا تحمل رزقها الله يرزقها واياكم »^(١١) و « هو الذي جعل لكم الارض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه »^(١٢) و « الذي جعل لكم الارض مهدا وسلك لكم فيها سبلا واذل من السماء ماء فاخرجنا به ازواجا من نبات شتى كلوا وارعوا انعامكم ان في ذلك لآيات لاولي النهي »^(١٣) و « ولقد مكناكم في الارض وجعلنا لكم فيها معاش »^(١٤) و « الله جعل لكم مما خلق ظللا وجعل

١٠- سورة هود - الآية ٦ .

١١- سورة العنكبوت - الآية ٦٠ .

١٢- سورة الملك - الآية ١٥ .

١٣- سورة طه - الآية ٥٣-٥٤ .

١٤- سورة الاعراف - الآية ١٠ .

لكم من الجبال اكنافا ، وجعل لكم سرايل تقيمكم الحر وسرايل تقيمكم بأسكم ، كذلك يتم نعمته عليكم لعلكم تسلمون»^(١٥) .

هكذا اكد الاسلام بآياته الكريمة في شتى سور القرآن المجيد كونه سبحانه وتعالى قد ضمن للكائنات الحية كل وسائل العيش والحياة في الارض . وفي ذات هذه الكائنات الحية وانها بأجهزتها واعضاءها وبعملها وسعيها تحصل على ما يشبع حاجاتها لهذا العيش ولهذه الحياة ومن هذه الكائنات الحية وسيدها هو الانسان .

اجل ان الله سبحانه وتعالى قد ضمن للانسان في تكوينه وكيانه كل الاجهزة والاعضاء البيولوجية والانظمة الفزيولوجية ، ومن اهمها الدماغ والعقل والحس والادراك والعيون والابصار والاطراف والسعي والمشى والحركة عموما والعمل بكل مستلزماته المادية والطاقة البشرية الخلاقة .

ثم رسم الله تعالى بكتبه السماوية وعلى السنة انبيائه واوليائه والعلماء الصالحين ، النهج الصالح والسييل المستقيم للناس ووضع القواعد والاحكام السليمة للعلاقات البشرية الزراعية والصناعية والتجارية ذات الصلة الوثقى بهذا السعي والعمل وللتعامل بين الناس في مجال نشاطهم الاجتماعي والاقتصادي على وجه العموم وذلك باحكام المعاملات الدنيوية واهمها ما يلي :

- ١ - التملك والبيع والشراء والمصانعة .
- ٢ - القرض .
- ٣ - الاجارة - اجارة الاموال والاشخاص .
- ٤ - المزارعة والمساواة .
- ٥ - الكفالة والحوالة والوكالة .
- ٦ - الضمان الزراعي - استئجار الاراضي الزراعية والبساتين .

١٥ - سورة النحل - الاية - ٨١ - .

- ٧ - الشركة بانواعها •
- ٨ - المضاربة او القراض •
- ٩ - الرهن •
- ١٠ - احياء الارض الموات •
- ١١ - النزاع والصلح والتقاضي •

كل ذلك من اجل سلامة واستقامة واستمرارية السعي والعمل لتحقيق
ولضمان عيش وسعادة الانسان على افضل وجه •

والاسلام منذ اول ايامه قاوم بكل حزم وقوة وايجابية الافكار
القديمة البالية غير السليمة ومنها تلك التي كانت تقضي بأن امتهان العمل
هو اهانة وحطة لكرامة الانسان ولا يليق بعلية القوم والاحرار من البشر^(١٦)،
انه اكد وشدد على ان قيمة كل امرئ تقاس بعمله وسعيه وان ليس للانسان
الا ما سعى ، وان ميزة كل واحد في المجتمع هي بما يقوم به لله وللناس من
اعمال ومنها العمل الاقتصادي موضوع بحثنا هنا •

وان الله سبحانه وتعالى قد مجد وكرم العمل والعاملين ورفع شأنهما
واوجبه عليهم لعلمه سبحانه وتعالى بان جميع الناس يعيشون من ثمار عمل
القادرين العاملين وانهم دائما ينقسمون الى قادرين على العمل وغير قادرين
عليه وان عيش الجميع هو في عمل هؤلاء القادرين وان كل تقاعس عن
العمل معناه انقاص ارزاق العالمين وتجويع بعضهم وهذا مما لا تفره العقول
والاديان جميعا • قال الله تعالى « علم ان سيكون منكم مرضى واخرون
يضربون في الارض يبتغون من فضل الله واخرون يقاتلون في
سبيل الله »^(١٧) •

لذا فليس جائزا في الاسلام القعود عن العمل بالنسبة للقادرين عليه

-
- ١٦ - كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - الطبعة الثانية - بغداد
١٩٧١. ص ٥٥ •
 - ١٧ - سورة الزمل - الاية - ٢٠ •

حتى ولو كان القعود المذكور نتيجة التفرغ الى العبادة اذ ليس جائزا في الاسلام المغالاة والافراط في التعبد لدرجة ترك العمل وشؤون الدنيا الاخرى الواجبة والضرورية شرعا ، « وابتغ فيما اتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا واحسن كما احسن الله اليك ولا تبغ في الارض فسادا .. » « ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله »^(١٨) ثم « اعمل لدنياك كأنك تعيش ابدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا »^(١٩) .

ولقد مر ذات يوم على موكب النبي (ص) رجل قوي فقال له اصحابه عليه الصلاة والسلام يا رسول الله « لو كان هذا في سبيل الله — أي هذا الرجل القوي — فقال رسول الله (ص) « ان كان خرج يسعى على ولده صغارا فهو في سبيل الله وان كان خرج يسعى على ابوين شيخين كبيرين فهو في سبيل الله وان كان خرج يسعى على نفسه يعطيها فهو في سبيل الله »^(٢٠) .

وذكر « ان صاحبين جاءا الى رسول الله (ص) وهما يحملان اخا لهما فسألهما النبي (ص) عنه فقالا : « انه لا ينتهي من صلاة الا الى صلاة ولا يخلص من صيام الا الى صيام ، حتى ادركه من الجهد ما ترى ، فقال (ص) فمن يرعى ابله ويسعى على ولده ؟ فقالا : نحن فقال (ص) انتم اعبد منه »^(٢١) .

وقد قال عليه الصلاة والسلام ايضا « ان الله يحب العبد المؤمن المحترف » و « لان يأخذ احدكم حبله فيحتطب على ظهره فيبيعه خير له من ان يسأل الناس » اعطوه او منعه » و « ان افضل الكسب عمل الرجل

١٨ - سورة القصص - الآية - ٧٣ و ٧٧ - .

١٩ - حديث شريف .

٢٠ - الطبراني - من كتاب حقوق الانسان بين تعاليم الاسلام وعلان الامم

المتحدة للاستاذ الشيخ محمد الغزالي - القاهرة - ١٩٦٣ ص ٢٠٢ .

٢١ - كتاب النزعة الاشتراكية في الاسلام للاستاذ انور الخطيب ص ٧٣٣ .

يسده » وقال (ص) في يد ورمت من العمل « هذه يد يجبهها الله ورسوله » (٢٢) وقال (ص) « ما اكل احد طعاما قط خيرا من ان يأكل من عمل يده وان نبي الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده » (٢٣) .

اجل ، لقد تناقلت اخبار الاسلام المتواترة ان افضل الخلق وهم الانبياء والاوصياء كانوا قد مارسوا العمل من اجل الرزق في حياتهم فكانوا عليهم الصلاة والسلام عمالا يرتزقون من عمل ايديهم وعرق جباههم وجهد عقولهم وابدانهم جميعا فكانوا بذلك خير وافضل دليل على سمو وشرف ورفع مكانة العمل والسعي من اجل الرزق في الحياة الدنيا (٢٤) .

يمكن الاستدلال من ذلك كله ان الاسلام كرم العمل والعاملين ورفع شأنهما في الحياة عاليا واكد اهميتهما ومكانتهما للناس جميعا وانه لم يكتف بذلك بل هيا ونظم شؤون العمل والعاملين كما اسلفنا ، باحكام المعاملات لضمان وجود واستقرار التعامل وفرص العمل واستمرارية الانتاج وسلامته .

ثم ان الاسلام في الواقع قد اوجب العمل على القادرين عليه بن البشر وزينه لهم ودفعهم اليه وحشهم عليه وذلك لتعلق حق الحياة لهم جميعا به لذا نادى الرسول عليه الصلاة والسلام بين الناس مخاطبا القادرين على العمل «العمل عبادة» و «عليكم بالطلب» أي بطلب الرزق و «ليس منا من ترك دنياه لآخرته و آخرته لدنياه» (٢٥) أي من ترك العمل وافرط في التبعيد او ترك التبعيد

٢٢- كتاب ما لا يحضره الفقيه - ج - ٣ - ص ٩١-١٧٧ .

٢٣- تفسير الجلالين - ذكر سابقا ص ٧٥ .

٢٤- رسالتنا للدكتوراه في الضمان الاجتماعي القاهرة ١٩٥٧ - ذكر ان النبي (ص) كان راعيا للغنم بأجر وان علي بن ابي طالب كان يعمل باجر ويفلح من اجل الرزق .

٢٥- كتاب ما لا يحضره الفقيه - ج - ٣ - ص ٩٤ وكتاب ذاتية السياسة الاقتصادية الاسلامية واهمية الاقتصاد الاسلامي للدكتور محمد شوقي الفنجري - مكتبة الانجلو المصرية - ص ٥٣ .

وافرط في العمل وان الشعار الاسلامي « اعمل لدنياك كأنك تعيش ابدا واعمل لآخرتك كأنك تموت غدا » هو خير دليل على ذلك .

وان الايات الآمرة بالعمل كثيرة في القرآن الكريم منها قوله تعالى « فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه »^(٢٦) « فاذا قضيت الصلاة فانتشروا في الارض وابتغوا من فضل الله »^(٢٧) و « ليأكلوا من ثمره وما عملته ايديهم .. »^(٢٨) .

كل ذلك حتى لا يبقى انسان قوي عاطلا قاعدا يأكل من رزق الاخرين ، وحتى يضمن العيش الرغيد لكل الناس من ثمار عمل القادرين على العمل ، وانهم لمحدودو العدد والنسبة في المجتمع دائما ، اذ هناك الاطفال والشيوخ والعجزة والمرضى وغير اؤلئك ممن لا يقدرّون على العمل لاسباب طبيعية وصحية او اجتماعية مختلفة .

وقد ذكر البعض ان الاسلام فرض عقابا على القادر القاعد عن العمل بأرادته ويعيش على حساب الاخرين ظلما ، كما ذكر ان من اشد ما كان يخشى منه رسول الله (ص) على امته هو « مداومة النوم والكسل » لغير علة صحية طبعا^(٢٩) .

والى جانب كون الاسلام قد رفع شأن العمل والعاملين ووضع الاحكام لتنظيمه ولضمانه ودعا الناس اليه بل واوجبه على القادرين عليه ، فقد اوجب من الناحية الاخرى على ولي الامر ان يضمن وجود العمل وادواته للقادرين عليه من الناس أي ان الاسلام اوجب على الدولة الاسلامية ان تضمن وجود العمل وادواته الى المواطنين بصورة مباشرة ، بدليل قوله (ص) « الامام

٢٦- سورة الملك - الاية - ١٥ - .

٢٧- سورة الجمعة - الاية - ١٠ - .

٢٨- سورة يس - الاية - ٣٥ - .

٢٩- بحثنا الملقى في ملتقى الفكر الاسلامي في الجزائر ١٩٨٠ الذي سبق ذكره

راع وهو مسئول عن رعيته .. » وان هذه المسؤولية عامة مطلقة واهمها جميعا مسؤولية الامام في حماية حق الناس في الحياة واهم اركان هذا الحق ضمان العمل والعيش من العمل والسعي .

وبدليل اخر هو انه جاء يوما الى رسول الله (ص) رجل يطلب منه ان ينظر في امره لانه لا عمل له وهو محتاج ، فدعا النبي (ص) بقدم اي نفأس — وييد من خشب ، سواها بنفسه ووضعها ودفعها الى الرجل وأمره ان يذهب الى مكان عينه له ، وكلفه ان يعمل هناك وطلب اليه ان يعود اليه بعد حين ليخبره بحاله ، فجاء الرجل بعد ذلك وشكره على صنعه له وما صار اليه من سر الحال ، وهذه سنة نبوية في وجوب ضمان الحاكم العمل وادواته للفرد وهي واجبة الاتباع والتنفيذ من قبل ولي الامر في الاسلام (٣٠) .

هذا هو مفهوم العمل ومكائنه بوجه عام في الاسلام فهو اساس العيش والحياة والحضارة والمدنية ، ولذا فهو من اهم حقوق الانسان من ناحية كونه الركن الاساسي في حق العيش والحياة ، وانه من اهم واجبات القادرين على ممارسته وواجبات وولي الامر في المجتمع من ناحية كونه الاساس في ضمان حق الحياة لجميع الناس عموما وجماعيا وفيهم الاطفال والشيوخ والمرضى والعجزة والمقعدون والعاطلون غير القادرين على العمل والمحتاجين للعيش من ثمار عمل الآخرين .

ونذكر بهذه المناسبة ان العمل انواع متعددة اشملها واعمها ما يلي :

- ١ — العمل الزراعي : وهو ما يبذل في مجال النشاط الزراعي .
- ٢ — العمل التجاري : وهو ما يبذل في مجال النشاط التجاري .
- ٣ — العمل الصناعي : وهو ما يبذل في مجال النشاط الصناعي .

٣٠. مقالنا المنشور في مجلة البلاغ — الكاظمية — العدد ٢ — السنة الاولى / تشرين الاول ١٩٦٦ ص ٨ .

كما يمكن ان يقسم العمل من الناحية المادية الى قسمين رئيسيين هما :

١ - العمل الخدمي : وهو ما يبذل في مجال الخدمات الصرفة والمحسوسة وليس له ثمار مادية مرئية وملموسة .

٢ - العمل السلعي : وهو ما يبذل في مجال الانتاج المادي وله ثمار مادية ملموسة ومرئية .

كما يمكن ان يقسم العمل كذلك من ناحية علاقاته الى :

١ - عمل مستقل : وهو ما يباشره الانسان لمصلحته المباشرة هو اصلا ويعتمد فيه على جهده هو .

٢ - عمل اجير : وهو ما يمارسه العامل لمصلحة الاخرين ابتداء بحسب الاتفاق بعوض معين لمدة معينة او لانجاز او صنع شيء معين يتم بعد حين .

وان احكام المعاملات في الاسلام المار ذكرها قد كفلت تنظيم شؤون جميع انواع العمل الاقتصادي وعلاقاته والتزاماته من حقوق وواجبات بين اطرافه بصورة محكمة من اجل ضمان وجود فرص العمل للقادرين عليه في المجتمع وسلامة ممارسته وادائه واستمرارية النشاط الاقتصادي لضمان وجود مستلزمات العيش والحياة للناس على وجه العموم .

والذي يهمنا بحثه الان من هذه الاعمال كلها ويقتضيه المقام وفرضته الظروف انني حالت دون تمكننا من السفر والاتصال المباشر بالمراكز والجهات الاسلامية العالمية الكبرى للمشاورة والتداول والبحث من اجل اتمام دراسة مفهوم العمل وعلاقاته في الاسلام بصورة شاملة وافية ، هو العمل والهيكل العام لعلاقاته فيما يتعلق باتفاق العمل ثم اجور العمل أي اجور العمال .

الفصل الثاني اتفاق العمل في الاسلام

تعريف اتفاق العمل في الاسلام

تتكون بنتيجة اتفاق العمل علاقات متبادلة ما بين ذوي العمل الاصليين وهم العمال ، وبين ذوي ثماره أي الذين يؤدي هذا العمل لصالحهم « وهم الذين نطلق عليهم الان تعبير اصحاب العمل مجازا » وهذه العلاقات هي حقوق وواجبات لكل او على كل منهما^(١) .

ويقصد باتفاق العمل الاتفاق المبرم ما بين العامل وغيره من اجل اداء

١ - لقد تعارف الفقهاء والمختصون على تسمية هذا الاتفاق اما بعقد اجارة الاشخاص او بعقد العمل غير اننا نري من الافضل اخراج العمل وكذلك الزواج ايضا من دائرة العقود وذلك لان محل جميع العقود ما عدا عقدي العمل والزواج هو شيء غير بشري لا يتصل بذات وبكيان المتعاقدين اطلاقا ولذا فيمكن ان يكون قابلا للافناء الارادي او الهبة او الاعارة او البيع او الشراء او اجراء اي تصرف الزامي عليه على عكس عقدي العمل والزواج اللذين يكون محل الاتفاق بشأنهما متصلا اتصالا طبيعيا بذات وكيان الانسان فالتمتع الزوجي بنتيجة الزواج والجهد البدني والعقلي بنتيجة العمل هما شيان متصلان بذات وبكيان الانسان ولا يمكن ان يكونا قابلين لمثل تلك التصرفات المشار اليها ولذا فيكون من اللائق والمنطق ان نجد مصطلحا اخر لهما غير العقد الذي وجد ليربط الاشياء الجمادية باصحابها ربطا قانونيا لا يليق بكرامة الانسان في العصر الحديث ، وربما يكون مصطلح اتفاق او نظام العمل والزواج بدلا من عقد العمل وعقد الزواج اكثر لياقة وارق تعبيراً .

العمل بعوض معين لصالح هذا الغير حقيقة او حكما لمدة معينة او لانجاز شيء معين^(٢) .

ويسمى الفقه الاسلامي هذا الاتفاق « عقد اجارة الاشخاص » او « عقد اجارة النفس » او « عقد اجارة الادمي » وذلك لان هذا الفقه اطلق تعبير « عقد الاجارة » على العقد المنصب على منافع الاعيان والانسان معا . فتفريقا لعقد الاجارة المنصب على منافع الاعيان أي الاشياء غير الانسان اطلق هذه المصطلحات الثلاثة على اتفاق العمل المنصب على منافع الانسان . لان المقصود في هذا الفقه الاسلامي بالشخص والادمي والنفس هو الانسان الحقيقي .

واطلق هذا الفقه تعبير الاجير على ما نسميه الان العامل ، وتعبير المؤجر على صاحب العمل .

ويقصد الفقه المذكور بمصطلح عقد الاجارة الاتفاق المبرم بين اثنين ليستمتع بمقتضاه احدهما بمنافع تعود الى الاخر سواء اكانت منافع جماد او منافع حيوان ، او منافع نبات ، اي منافع اموال او اعيان او انسان وانه يقسم هذه الاجارة الى اجارة الاشخاص واجارة الاموال^(٣) او الاعيان وان عقد العمل هو نفس عقد اجارة الاشخاص لانه يرد على منافع الانسان بالذات ، كما يرد عقد اجارة الاعيان اي الاموال على منافعها ايضا .

-
- ٢ - كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام بغداد - ١٩٧٠ ص ١٣٣ .
 ٣ - كتاب وسيلة النجاة للعلامة السيد ابي الحسن الاصفهاني قسم الاجارة طبع النجف بلا تاريخ . ومجلة الاحكام العدلية العثمانية - كتاب الاجارة - بيروت ١٩١٣ ، وكتاب بداية المجتهد ونهاية المقتصد لابن رشد القرطبي « ابن رشد الحفيد » القاهرة ١٣٣٣ هـ . الجزء الثاني - كتاب الاجارات وكتاب صحيح البخاري الجزء الثاني - كتاب الاجارة - طبع القاهرة ١٩٤٩ . وكتاب الانوار لاعمال الابرار في فقه الامام الشافعي للعلامة يوسف الاردبيلي ومعه حاشية الكمثرى طبع القاهرة بلا تاريخ - كتاب الاجارة . وكتاب الفتاوى الخيرية على مذهب الامام ابي حنيفة طبع القاهرة ١٣٠٠ هـ الجزء الثاني كتاب الاجارة ، وكتاب تبصرة المتعلمين للعلامة الحلي طهران ١٣٧٢ كتاب الاجارة والوديعة .

ونجد في هذه النقطة او الحالة تشابها ما بين الفقه الروماني القديم وبين الفقه الاسلامي ، اذ كان الفقه الروماني ايضا يعتبر عقد العمل من عقود الاجارة وكانت اجارة الرقيق تعتبر كاجارة الحيوان والمال المنقول^(٤) .

ومن المفيد ان نذكر الان تعريف عقد الاجارة بحسب اهم المدارس الفقهية الاسلامية دون تعليق مبدئي :

١ - لقد عرف الفقه الجعفري عقد الاجارة عموما بانه « هو اللفظ المشتمل على الايجاب الدال بالظهور العرفي على تمليك المنفعة او العمل بعوض والقبول الدال على الرضا به وتملكهما بالعوض » او هو « الايجاب والقبول الدالان بالوضع على تمليك المنفعة مدة من الزمان بعوض معلوم مشروع »^(٥) .

٢ - وقد عرف الفقه الحنفي هذا العقد بانه « عقد يفيد تمليك منفعة معلومة مقصودة من العين المستأجرة بعوض » والاجارة قسمان قسم يرد على منافع الاعيان وقسم يرد على نفس العين^(٦) .

٣ - وعرفه الفقه المالكي بانه « عقد يفيد تمليك منافع شيء مباح مدة معلومة بعوض غير ناشيء عن المنفعة »^(٧) .

٤ - كما عرفه الفقه الشافعي بانه « عقد على منفعة مقصودة قابلة للبذل والاباحة بعوض معلوم »^(٨) .

٤ - كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام المذكور سابقا ص ١٢٤ .
وكتاب عقد العمل في القانون المصري للدكتور محمود جمال الدين زكي القاهرة ١٩٥٦ ص ٣-٥ .

٥ - وسيلة النجاة - كتاب الاجارة - مذكور سابقا ص ٣٣٣ وبصرة المتعلمين - كتاب الاجارة والوديعة - مذكور سابقا ص ٦٢ .

٦-٧-٨-٩ - الفقه على المذاهب الاربعة للاستاذ عبد الرحمن الجزيري القاهرة ١٩٣٥ - كتاب الاجارة ص ١٢٨-١٣٢ .

٥ - كذلك عرفه الفقه الحنبلي بأنه « عقد على منفعة مباحة معلومة تؤخذ

شيئاً فشيئاً مدة معلومة بعوض معلوم » (٩) .

يتبين من هذه التعاريف الفقهية الرئيسية لعقد الاجارة الواردة في فقه اهم المدارس الفقهية الاسلامية انها جاءت عامة مطلقة ، لتشمل ايضا اجارة الانسان أي ما يسمى الان « عقد العمل » ذلك لان فقه هذه المدارس المختلفة فيسب هذه الاجارة بصورة عامة الى قسمين رئيسيين هما :

١ - اجارة الاعيان او اجارة الاموال .

٢ - اجارة الاشخاص او اجارة النفس او الادمي وهذه الاجارة هي ما يطلق عليه الان مصطلح « عقد العمل » وفضل منه « اتفاق العمل » .

ويمكننا على ضوء هذه التعاريف المذكورة ان نعرف اتفاق العمل بمقتضى الشريعة الاسلامية بأنه اتفاق يضع بمقتضاء الانسان نشاطه المهني المشروع بمقتضى الشريعة الاسلامية لمصلحة اخر لينتفع منه هذا الاخر انتفاعاً مشروعاً مدة معلومة او لغرض انجاز شيء معين معلوم مشروع بعوض معلوم مشروع .

ويبرم هذا الاتفاق بصيغة الايجاب والقبول كتابة او شفاهاً او بأشارة الاخرس المفهومة وكذلك بالتعاطي المتعارف عليه بين الناس كأن يأخذ الحمال منك الحمل في سوق او محطة فيحمله لك الى المحل المعين فتعطيه الاجر المتعارف عليه دون تعامل شفهي او كلام او تتفقان عليه في الاخير .

مشروعية وخصائص اتفاق العمل وفئات العمال في الاسلام

لقد اجاز الاسلام اتفاق العمل كأحد المعاملات التي يتعامل بها الناس واهم الادلة على ذلك مما جاء في الكتاب والسنة ما يلي :

١ - قال الله تعالى :

أ - « قالت احداهما يابست استأجره ان خير من استأجرت القوي الامين قال اني اريد ان انكحك احدي ابنتي هاتين على ان تأجرني ثمانني حجج فان اتممت عشرا فمن عندك وما أريد ان أشق عليك ستجدني ان شاء الله من الصالحين » (١٠) .

ب - « فان ارضعن لكم فآتوهن اجورهن » (١١) .

ج - « وان اردتم ان تسترضعوا اولادكم فلا جناح عليكم اذا سلمتم ما آتيتهم بالمعروف واتقوا الله واعلموا ان الله بما تعملون بصير » (١٢) .

د - « اهم يقسمون رحمة ربك نحن قسمنا بينهم معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضا سخريا ورحمة ربك خير مما يجمعون » (١٣) .

٢ - من حديث النبي عليه الصلاة والسلام :

أ - روى البخاري ان النبي (ص) استأجر رجلا من بني الدليل (١٤)

يقال له : عبدالله بن الاريقط وكان هاديا خريتا - اي ماهرا .

ب - روى ابن ماجة ان النبي (ص) قال : « اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه » .

ج - روى احمد وابو داود والنسائي عن سعد بن ابي وقاص (رضي

« كنا نكرى الارض بما على السواقي من الزرع » فعرض

رسول الله (ص) عن ذلك وامرنا ان نكرىها بذهب او ورق .

١٠ - سورة القصص - الاية - ٢٦ و ٢٧ .

١١ - سورة الطلاق - الاية - ٦ .

١٢ - سورة البقرة - الاية - ٢٣٣ .

١٣ - سورة الزخرف - الاية - ٣٢ فقه السنة - ج - ٣ - للشيخ السيد

سابق بيروت ١٩٦٥ ص ١٧٨-١٧٩ .

١٤ - حي من احياء عبد قيس .

د - روى البخاري ومسلم عن ابن عباس ان النبي (ص) « احتجهم واعطى الحجام اجره » .

هـ - روى عن ابي سعيد ان قال رسول الله (ص) « من استأجر اجيرا فليعلمه اجره » .

و - روى عن جابر ان رسول الله (ص) قال : « آجرت نفسي من خديجة سفتين بقلوص » (١٥) .

ز - روى عن ابي سعيد ان رسول الله (ص) « نهى عن استئجار الاجير حتى يتبين اجره » (١٦) .

م - روى عن عائشة ان رسول الله (ص) قال « ان الله تعالى يحب اذا عمل احدكم عملا ان يتقنه » (١٧) .

ي - روى عن ابن سعيد وابي هريرة ان رسول الله (ص) قال « من استأجر اجيرا فليتم له اجرته » (١٨) .

ولقد ذكر الفقيه الطوسي في كتابه الخلاف انه كلما جاز ان يستباح بالعارية جاز ان يستباح بعقد الاجارة وبه قال عامة الفقهاء الا حكاية تحكى عن عبدالرحمن الاصم انه قال لا تجوز الاجارة اصلا - بحجة انها تعقد على اشياء غير موجودة وهي المنافع التي لم تكن مخلوقة وقت العقد - دليلنا - الكتاب والسنة والاجماع » (١٩) .

والحقيقة ان الاسلام قد اقر اتفاق العمل وهو اتفاق بين العامل وصاحب العمل او بين الاجير الفاعل وصاحب الشغل او المستأجر يضع بمقتضاه الاول

١٥-١٦-١٧-١٨ - منتخب كنز العمال للشيخ علاء الدين علي بن حسام الشهير بالمتقى الهندي المطبوع بهامش الجزء الثالث من مستند الامام ابي عبد الله احمد بن محمد بن حنبل (رض) ص ١٢٥ .

١٩ - كتاب الخلاف للفقيه العلامة الطوسي - ج ٢ - بلا تاريخ - الاجارة - ص ٢٠٦ .

جهده البدني والعقلي المهني في خدمة الآخر ، او يتعهد بالقيام له بخدمة مهنية معينة او بصنع شيء معين او لاداء شيء معين من ذاته وجهده لمدة معلومة وذلك كله مقابل اجر معلوم سواء اكان مالا عينيا او منفعة وفق القواعد والاحكام الشرعية^(٢٠) وان هذا الاتفاق في الاسلام له اوصافه وخصائصه اهمها ما يلي :

١ - انه عقد مسمى : اذ اطلق عليه الفقه الاسلامي تعبير « اجارة الآدمي او اجارة الشخص او النفس » *

٢ - انه اتفاق رضائي : اذ اوجب الفقه الاسلامي ان يتم بالتراضي وبصيغة الايجاب والقبول الحرين صراحة ، او دلالة عند الاقتضاء كما هي الحالة بالنسبة لاشارة الاخرس المفهومة او بالتعاطي المتعارف عليه احيانا كما هي الحالة بالنسبة للجمالين الجوالين في الاسواق او محطات وسائل النقل *

٣ - انه من اتفاقات المساومة والمعاوضة : اذ اوجب الفقه الاسلامي ان يرم بالتراضي والاتفاق على اداء العمل ووقته ونوعه بالاجر المعين المعلوم . لذا فليس اتفاق العمل من اتفاقات الاذعان والتبرع ، فالاكراه قد يبطله او يفسده على خلاف ما بين فقهاء المسلمين في ذلك *

٤ - انه من الاتفاقات المستمرة : التي تتطلب لتنفيذها وقتا معيناً طال او قصر على عكس الاتفاقات الفورية كالبيع والشراء . ويترتب على ذلك انه ليس لفسخ عقد العمل اثر رجعي بل تحترم اثاره الواقعة في الماضي باعتبارها من الحقوق المكتسبة .

٥ - انه من الاتفاقات المعينة المحددة المعلومة الخالية من الجهالة : اذ اوجب

٢٠ - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٧٩-١٨٤ .

الفقه الاسلامي ان يعرف طرفا هذا الاتفاق حقوقهما وواجباتهما بصورة واضحة في نفس الاتفاق وذلك ما يفرقه عن اتفاقات الغرر والاتفاقات الاحتمالية المحرمة في الاسلام .
وعليه فتسمع بشأن اتفاقات العمل عند الاقتضاء دعاوى الغش والغبن والغرر على افتراض وجود ذلك .

٦ — انه من الاتفاقات ذات المنافع الفردية والاجتماعية معا : لانها تبرم من اجل

المصالح الفردية الخاصة بالعمال واصحاب العمل او بين العمال والجهات الرسمية العامة التي تعمل للمصلحة الاجتماعية او بين العمال والجهات الاجتماعية المختلفة وان تحقيق جميع هذه المصالح الفردية والعامة والاجتماعية هو بالنهاية والحقيقة تحقيق للمصالح الاجتماعية ولذلك فليس صحيحا القول بان اتفاقات العمل من الاتفاقات الخاصة او من الاتفاقات العامة وانما هي من الاتفاقات ذات المنافع الفردية والاجتماعية على حد سواء .

٧ — انه من الاتفاقات البشرية : لان الجهد البدني والعقلي هو الركن

الاساسي في اتفاق العمل ، ولذا قرر بعض فقهاء المسلمين بانه يشبه في ذلك اتفاق الزواج الى درجة ما ، علما بانهم عندما قرروا ذلك كانوا يدركون تمام الادراك الفروق الكبيرة ما بين اتفاق الزواج واتفاق العمل ولكن نقطة الشبه هي ان الاتفاق هنا يرد على ما يتصل بذات الانسان وبكيانه الجسمي والعقلي في حالتي العمل والزواج أي على منافع الانسان .

٨ — قد يرد اتفاق العمل في الاسلام على ذات انسان معين ويسمى اجارة

واردة على منافع انسان معلوم مباشرة ، او قد يرد على ذمة انسان معين ، كأن يتعهد الخياط الشخصي بخياطة ثوب باوصاف معينة ، فعقد العمل هنا يرد على ذمته ولكن العامل الذي سيخيط الثوب ليس

معروفا من قبل هذا الشخص طالب الثوب أي ان المنفعة التي يستفيد هو منها في خياطة ثوبه ليس معروفة ومعلومة لديه مباشرة ، ومن هنا تفرق اجارة عين او ذات الانسان واجارة الذمة التي يتعهد بمقتضاها الانسان بمجرد انجاز شيء معين بحسب اوصاف معينة وهذا ما يحدث في الغالب بالنسبة للاجير المشترك الصناعي او الحرفي .

وبهذه المناسبة نذكر ان الفقهاء في الاسلام قد صنفوا العمال الاجراء من حيث علاقتهم بمستأجريهم أي اصحاب العمل على وجه العموم الى ما يلي :

١ - اجير خاص : وهو الاجير الذي يقع الاتفاق على ذاته هو لمدة معينة

او لانجاز شيء معين وانه في كلتا الحالتين يكون ملزما بالعمل لصاحب عمله كل وقته ولا يجوز له العمل لغيره خلال فترة الاتفاق الا بأذنه مثال ذلك عمال المصانع او عمال البناء او الخدمات البيتية والعامية .

٢ - اجير مشترك : وهو الذي يقع الاتفاق في الغالب على ذمته ويستأجر

عادة لانجاز شيء معين دون الالتزام بقصر وحصر كل عمله ووقته خلال مدة الاتفاق على مستأجر معين ، وهنا غالبا ما يقع الاتفاق على ذمة المؤجر الاجير وليس على ذاته هو دائما ، وانه يقبل الاشغال من أي مستأجر كلما يريد (٢١) . ويسميه البعض بالاجير العام اي غير الخاص بشخص معين .

ويفضل بعض الفقهاء تسمية الاجير المشترك « بالاجير المطلق » باعتبار عدم حصر وقصر عمله على شخص معين او اشخاص معينين ولان عبارة (الاجير المطلق) هي تقابل عبارة « الاجير الخاص » غير المقيّد بشخص معين (٢٢) .

٢١ - شرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي ، طبع بيروت باشراف الشيخ محمد جواد مغنية - بلا تاريخ - كتاب الاجارة ص ٢٣٤ والجوهرية النيرة في فقه الامام ابي حنيفة ج ١ - ص ٣٦٥ .

٢٢ - شرح اللمعة - في الفقه الجعفري - للعلامة الشهيد السعيد ج ١ ص ٨ .

ونعتقد بان افضل تعبير للاجير الذي يقصر عمله على شخص معين في فترة محددة بالزمن او بانجاز شيء معين هو تعبير « الاجير المقيد او غير المستقل » لانه مقيد بان يعمل لشخص معين فقط طيلة مدة الاتفاق ، ويكون هذا التعبير مقابل تعبير « الاجير المطلق او المستقل » الذي لا يقصر عمله على شخص معين بالذات وانما هو يعمل لكل من يريد عمله .

ولذلك يمكن اطلاق تعبير « الاجير الخاص » على اجير الافراد العاديين غير الرسميين وتعبير « الاجير العام » على اجراء الجهات الحكومية والرسمية عموما من موظفين ومستخدمين .

ولقد صنف الفقهاء المسلمون الاجراء من حيث نوعية الخدمات والاشغال التي يلتزمون بتقديمها او انجازها الى ما يلي :

١ - الاجير : وهو الذي يعمل بما ليس بحيازته من مواد اولية للعمل وفي اماكن مستأجره كالبنايين والندافين والتجارين وعمال الخدمات المنزلية الذين يعملون في بيوت مستأجريهم طيلة مدة الاتفاق وبمواد تعود لهؤلاء المستأجرين عادة وغالبا .

٢ - صانع - وهو العامل المستقل الذي يعمل في محله هو وبما هو تحت حيازته ، ويصنع ما يطلب منه مما يقدمه له المستأجر دون زيادة او نقصان كالخياط مثلا عندما يقدم الزبون القماش لخياطته .

٣ - صانع بائع - وهو الصانع الذي يبيع الشيء المطلوب منه من عنده بعد صنعه او يزيد هو على ما يقدمه له المستأجر لصنعه ، كالصباغ والخياط ، فالمستأجر يأتي بشوب لصباغته بصبغ الاخير وعمله او يأتي بقماش لخياطته بخيوط الاجير او يضيف لقماشه منه كالبطانة مثلا ، لذا فهو صانع بائع .

٤ - الخادم - وهو الذي يستأجر عادة للخدمات المجردة في البيوت والمحلات

للتنظيف والغسيل والطباخة وما الى ذلك .

ويمكن التفريق ما بين تعبير الاجير والخادم بحسب العرف السائد ان الاول يستأجر في المجال الحرفي ليعمل في نفس حرفة صاحب العمل اما الخادم فيستأجر لغير ذلك من الخدمات الشخصية والجماعية التي قد لا تتعلق بشغل او اعمال صاحب العمل كعمال الخدمات المنزلية والتنظيف والحراسة في البيوت والمحلات .

٥ — الكاسب — تعبير عام يطلق على الاجراء سواء كانوا مستقلين او غير مستقلين ويعنى غالبا هذا اللفظ الكسب من اجل العيش وانه هو في مفهومه اللغوي العام يعني الاكتساب والحصول على المغام .

وفي الواقع ان جميع هؤلاء هم اجراء يبذلون الجهد البدني والعقلي من اجل العيش عن طريق اتفاق العمل بالدرجة الاولى ويعتمدون في عملهم بالدرجة الاولى على جهودهم وربما توجد لدى بعضهم بعض ادوات الانتاج البسيطة يستخدمونها كعامل مساعد في عملهم على عكس اصحاب العمل الذين يعتمدون في اعمالهم بالدرجة الاولى على رؤوس اموالهم ويستخدمون عملهم اي جهودهم كعامل مساعد لرؤوس اموالهم .

٦ — العاملين — هم جميع العمال الاجراء واصحاب الاعمال وكل من يمارس اي نشاط اقتصادي في المجتمع لغرض الكسب .

اركان اتفاق العمل في الاسلام

ان اركان اتفاق العمل كما هي في كل عقود المعاوضة اهلية ابرامه والرضا بمضمونه والمحل الذي يرد عليه والسبب الذي ابرم من اجله .

اهلية ابرام اتفاق العمل

يشترط الفقه الاسلامي كغيره ، في العاقلين ، ليكونا اهلا لابرار اي عقد من عقود المعاوضة ومنها اتفاق العمل ان تتوفر فيهما الاهلية التامة الكاملة المعترف بها قانونا ، وتتكون هذه الاهلية من البلوغ والعقل وهما الركنان الطبيعيان الاساسيان لاهلية كل التصرفات والافعال الشرعية والقانونية اللذان يجب ان يتمتع بهما الانسان ليكون اهلا للتمتع بالحقوق والالتزام بالواجبات في مجال النشاط الاجتماعي والاقتصادي والتعامل مع الآخرين وخاصة فيما يتعلق بالاعمال والاشغال . فما لم يكن الانسان بالغاسن الرشدا عاقلا رشيدا فهو لا يحق له ابرار العقود ومنها اتفاق العمل مباشرة بنفسه .

وقد قسم الفقه الاسلامي الناس بشأن هذه الاهلية الى ثلاثة اقسام وحدد لكل قسم منهم حدودا معينة من الاهلية والتصرفات وهم (٢٣) :

١ - عديمو الاهلية - وهم الصغار الذين لم يبلغوا السنة السابعة من العمر ويطلق عليهم الفقه الاسلامي تعبير « الصغار غير المميزين » وكذلك المجانين جنونا مطبقا . ولقد قرر الفقه ان جميع هؤلاء ليسوا اهلا لاي تصرف قانوني ، ومن ضمن ذلك ابرار اتفاق العمل ، او لممارسة العمل وانهم ان قاموا باي تصرف فهو باطل ذلك لانهم لا يفقهون المغزى والحكمة من كل تلك التصرفات ، وكذلك هم لا يستطيعون ولا يحسنون القيام بها على الوجه الصحيح وهذا هو الاساس الرصين القويم ، لسلامة وقوع وممارسة التصرفات القانونية الشرعية القولية والفعلية

٢٣ - كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٣٥-١٣٩ .

على وجه العموم . فكل التكاليف الشرعية والتصرفات والمعاملات
الدينية تقتضي الفهم والادراك والقدرة للقيام بها وهذا ما ليس متوفرا
بالنسبة للصغار غير المميزين وبالنسبة للمجانين جنونا مطبقا . وعليه
فلا يصح لهؤلاء ان يبرموا اي عقد من العقود ومنها اتفاق العمل واذا
ابرموا مثل هذه العقود فتعتبر باطلة بطلانا مطلقا ، ولكن يلزم من
يشغل المجنون والصغير غير المميز باجر المثل لان تشغيلهم كان بغير
حق وان مشغلهم قد انتفع بعملهم بغير حق وهو غنم لذا فعليه الغرم
وهو اجر المثل لما يقابل هذا الانتفاع بمقدار الاجر في نفس الشغل
وبنفس الظروف والاحوال .

٢ - ناقصو الاهلية - وهم الصغار الذين تتراوح اعمارهم ما بين السنة
السابعة (سن التمييز) وسن البلوغ والرشد اي ما زالوا لم يبلغوا سن
البلوغ والرشد . ويطلق على الانسان بهذا السن (الصبي المميز)
وكذلك يعتبر من ناقصي الاهلية الانسان المعتوه او المجنون جنونا غير
مطبق : الذي في عقله بعض الخلل . وكذلك السفه الذي يبذر
الاموال دون تحسب وادراك والمدين المفلس المحجور عليهما وكذلك
الزقيق ثم المريض مرض الموت .

وان سن البلوغ - بحسب المدارس الفقهية الاسلامية المختلفة يتراوح
ما بين الخامسة عشرة والتاسعة عشرة من العمر بحسب الظروف والاحوال
الطبيعية مع اختلاف فيما بينها بشأن سن البلوغ بالضبط وان اقوال وافعال
هؤلاء تختلف شرعا من حيث الجواز وعدمه بحسب النفع والضرر الناجم
عنها . وتنقسم تصرفات وافعال الناس الدينية من حيث الضرر والنفع الى
ثلاثة اقسام هي :

أ - ضارة ضررا محضاً كأتلاف الأموال المباحة او انفاقها في المحرمات او
ارهاق الصغير بعمل خطر مهلك .

ب - تدور بين النفع والضرر كالاشتغال والبيع والشراء والتجارة .

ج - نافعة نفعاً محضاً كقبول الهبات من الوالدين او احد الزوجين او اشتغال من ليست له اية وسيلة للعيش غير الاشتغال بشرط عدم تعرضه لارهاق او خطر فادح .

فقد اجاز الاسلام قول وتصرف ناقصي الاهلية المذكورين في كل ما هو نفع محض اليهم كقبول الهبات من الاقارب مثلاً والعمل بلا ارهاق من اجل العيش كما حرم عليهم كل قول او تصرف فيه ضرر محض عليهم كالتبرع والتنازل عن المال للغير .

ولكن يقرر بعض فقهاء المسلمين بانه لا تصح اجارة الصغير المميز لا والضرر موقوفة على اجازة اوليائهم او القائمين شرعاً على شؤونهم وعلى اجازة الذين تسهم هذه الاقوال والافعال من الاقارب والورثة او الدائنين بالنسبة للمريض مرض الموت او المحجور عليه لدين او سفه او افلاس .

ولكننا نعتقد على ضوء ما عرفنا من قواعد الشريعة السحاء التي توجب على الانسان العمل للعيش ، وايفاء الوعود والعهود انه بإمكان المحجور عليه لسفه او دين او الصغير المميز الفقير المعدم الذي ، ليس له معيل ان يبرم اتفاق العمل كعامل مع الغير اذا تبين انه يعتاش او يسدد بعض الديون من اجر عمله .

ولكن يقرر بعض فقهاء المسلمين بانه لا تصح اجارة الصغير المميز لا ابجاباً ولا قبولاً سواء اذن له الولي ام لم يأذن له اذ لا عبرة ، بحسب رأي هؤلاء الفقهاء بتصرفه هذا . وقد علمنا قبلاً بان اتفاق العمل في الفقة الاسلامي هو من عقود اجارة الاشخاص او اجارة النفس او الآدميين . ومعنى هذا الرأي انه لا يصح للصغير المميز ان يبرم اتفاق العمل مع الغير سواء بصفته

عاملا او صاحب عمل (٢٤) ونعتقد بان هذا الرأي ان صح نقله وكان مطلقا فهو مرجوح اذ فيه نوع من الحرج على الناس الفقراء خاصة لان الرأي الراجح - والعرف يؤيده الان - هو انه يصح للصبي المميز ان يبرم اتفاق العمل بصفته عاملا باذن وليه وفق القواعد الشرعية المعتمدة اذا تأكد النفع من ذلك له .

ويوجد رأي في الفقه الاسلامي مفاده انه يشترط ويجب رضا القاصر المميز الى جانب اجازة القائم مقامه شرعا عند ابرام اتفاق العمل (٢٥) بشأن تشغيله بحجة ان العقد يتعلق بشخصه ونفسه ولا محل لاجباره على العمل دون رضاه وهذا خلاف ما يراه الآخرون الذين يعتقدون بعدم تسكن القاصر ولو كان مميزا من ادراك ضرورة ونفع او ضرر اتفاق العمل والاشتغال وانه لا يملك القدرة السليمة على التمييز وعلى الرضا والرفض .

ويوجد رأي في الفقه الاسلامي ايضا بشأن تشغيل البنت القاصر مفاده انه ليس للولي ولو كان ابا الحق في تشغيل البنت القاصر ولكن يجوز له ذلك بالنسبة للابن القاصر (٢٦) وقد يرجع السبب في ذلك الى الضرر المحتمل من تشغيل البنت عموما لاسيما القاصر خاصة وان الاختلاط بين الذكور والاناث بات شائعا في مجالات العمل .

ولكن الرأي الجريء في الفقه الاسلامي ينص على انه « يجوز لولي الطفل اجارته او اجارة ما يرى من امواله سواء اكان ابا او جدا للاب او وصيا او قيما من جهة الحاكم مع المصلحة له في ذلك » (٢٧) وهنا قد

٢٤- تذكرة الفقهاء للعلامة الحلبي المذكور سابقا - الفصل السابع في كتاب الاجارة وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المذكور سابقا ص ١٣٨ .

٢٥- علي العريف - تشريع العمل في مصر الجزء الاول ص ١٥١ .
٢٦- م ٤٢٢ - مجموعة قدرى باشا للاحوال الشخصية - عن الاستاذ علي العريف - المصدر السابق ص ١٥٦ .
٢٧- تذكرة الفقهاء - كتاب الاجارة - المذكور سابقا ص ١٣٨ .

ينصرف معنى الطفل الى الذكر والاثني *

وهذا هو الرأي الذي يتشئ مع ظروف وضرورة العصر الحديث اذ جاء تعبير الطفل مطلقاً غير مقيد ولا مخصص فهو يشمل اذا الذكر والاثني ومعنى هذا الرأي هو انه يصح للولي او القائم مقامه شرعا ان يبرم نيابة عن القاصر المميز اتفاق العمل بصفته صاحب عمل بغية ادارة امواله واعماله وكذلك بصفته عاملاً لكي يشتغل اجيراً بعد ان يكون قادراً على العمل (٢٨) *

تامو الاهلية : وهم أولئك الذين بلغوا سن الرشد وهم في تمام ادراكهم العقلي وغير معرضين لاية حالة من حالات نقص الاهلية * وان جميع اقوال وافعال وتصرفات هؤلاء الايجابية والسلبية جائزة ومعتبرة ونافذة شرعاً ما لم تكن مخالفة لقواعد الشرع ، ومن ذلك انهم اهل لابرار اتفاقات العمل كأصحاب عمل وكعمال مع من يريدون في اي قطاع او وقت او مكان * كذلك يجوز لاي واحد من هؤلاء الذين يقومون مقام الصغير المميز او المحجور عليهم ان يأذن لهؤلاء القصر بالقيام باي تصرف او فعل يدور بين النفع والضرر اذا تبين له ان ذلك ضروري للقاصر وفيه له نفع وخير * وكذلك يجوز لتام الاهلية ان يبرم نيابة عن القصر غير المميزين الذين تحت ولايته اتفاق العمل بصفة صاحب عمل من اجل ادارة شؤون اعمالهم واموالهم حسب الأصول والقواعد الشرعية * ولكن لا يصح له ان يبرم اتفاق العمل عنهم مع الغير لتشغيلهم لديه لان في ذلك ضرراً بليغاً على الصغار غير المميزين من الناحية الصحية والاجتماعية ايضاً * واذا قيل ان ضرر الفقر والجوع اخطر على هؤلاء الصغار من ضرر الاشتغال والاكتساب فيرد على ذلك بان الاقرباء المسؤولين شرعاً عن الاتفاق عليهم او بيت المال عند عدم وجود هؤلاء هما الكفيلان الشرعيان لاعالة كل صغير او فقير اعزل معوز *

٢٨- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام: المرجع السابق ص ١٣٩ *

« الرضا »

في اتفاق العمل في الاسلام

الرضا ركن من اركان كل العقود ومنها اتفاق العمل • ودليل الرضا اللفظي هو الايجاب والقبول ولذلك اوجب الفقهاء صيغة الايجاب والقبول لابرامه اصلا وعادة ، وربما يرجع سبب ذلك الى عدم امكانية صدور الايجاب او القبول السليمين من دون رضا الطرفين بمضنون وشروط العقد • ومعنى الرضا او صدور الايجاب والقبول السليمين في اتفاق العمل هو ان يكون كل طرف من طرفيه وهما العامل وصاحب العمل اهلا لابرامه من جهة كونهما بالغين رشيدين متحررين فيما يتعلق بالارادة الحرة والاختيار الذاتي. اي ان يكون كل من العامل وصاحب العمل حرا مختارا في التقابل وابرام اتفاق العمل مع بعضهما •

ولان كان الرضا من اهم اركان سائر العقود المالية المتبادلة العوضية فانه من باب اولى واكوى ان يكون كذلك بالنسبة لاتفاق العمل لان بمقتضاه يضع الانسان جهده العقلي والبدني في خدمة شخص اخر يأتمنه على ماله ويثق به على اشغاله لمدة معينة الامر الذي يستوجب اعلان الارادة الحرة السليمة دون اي اجبار او اكراه يشوبان ثقة احدهما بالآخر ويعكران استقرارهما وصفوهما في مجال النشاط الاقتصادي • ويجب التنبيه الى ان الاكراه المبطل لاتفاق العمل هو الاكراه بغير حق ، اما اذا حصل اكراه بحق سواء بالنسبة للعامل او صاحب العمل على ابرام اتفاق العمل كان تجبر الدولة الشرعية لاسباب مشروعة بعض اصحاب العمل والعمال على الدخول في المساومة وابرام اتفاقات عمل بينهما حسب القواعد الشرعية فهذا اكراه بحق لا يطل هذه الاتفاقات برأينا لان العمل واجب على كل انسان قادر عليه وهو بنفس الوقت حق للمجتمع لتعلقه بعميشة وحياة افراده فوجود الضرورة لتدخل

الدولة واجبارها الافراد بابرام هذه الاتفاقات لمصلحة المجتمع وهما منه ،
يبرر المحظور على فرض وجوده، فالضرورات تبيح المحظورات . وعلى فرض
أنه وقع اكراه شديد على شخص لا برام اتفاق العمل فأبرم الاتفاق بالايجاب
والقبول الشكليين غير السليمين فيعتبر اتفاقا باطلا ولا ينتج اي اثر شرعي
بسقضاء اللهم الا اجر المثل للعامل المكره الذي قام باداء العمل وفق هذا
الاتفاق الباطل اذا تبين وامكن ثبوت بطلانه^(٢٩) لان صاحب العمل قد غنم
من عمل العامل لذا فيقع عليه الغرم (وهنا ليس الاجر المنصوص عليه بالاتفاق
هو الغرم لان هذا الاتفاق باطل) وانما هو بمقدار اجر المثل كما يقرر
الفقهاء .

ونرى انه كان من العدل ان يقدر الغرم هنا اي اجر العامل عند ثبوت
كونه كان مكرها على العمل اما بأجر المثل المذكور ، واما بقيمة غنم صاحب
العمل من عمل العامل ايها اكثر وافضل ، لانه ليس من العدالة ان يغنم
صاحب العمل شيئا بالاكراه من عمل العامل المكره على العمل .

وتتلخص اراء المدارس الفهية الاسلامية المهمة بشأن الرضا في العقود
ومنها بطبيعة الاحوال عقد الاجارة المتعلقة بالاشخاص وهو ما نسميه ، اتفاق
العمل فيما يلي :

يقرر الفقه الجعفري انه يجب » ان يكون المتعاقدان كاملين حائزين
اهلية التصرف «^(٣٠) ، أي ان يكونا بالغين راشدين يتمتعان بكامل الحرية
والاختيار ، ومعنى هذا انه يجب توفر الرضا ولا يجوز ابرام اتفاق العمل
بالاكراه . حتى ولو لحقته الاجازة فيما بعد ، بحسب اصل هذا الفقه اذ
لا وجود للعقد اصلا دون رضا كل من طرفيه حتى يقال بإمكانية لحاق

٢٩- كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق
ص ١٤٧-١٤٨ .

٣٠- شرائع الاسلام - المرجع السابق ص ٢٣٣ .

الاجازة به لان الرضا ركن من اركان هذا العقد وليس شرطاً لصحته ، فلقد روى ان رسول الله (ص) قد اوصى عليا (ع) عند موته فقال له : « يا علي لا يظلم الفلاحون بحضرتك * * ولا سخرة على مسلم » - يعني اكراه المسلم على عمل - * وقد كان علي (ع) يكتب الى عماله مخاطباً اياهم « لا تسخروا المسلمين * * » اي لا تجبروهم على العمل ولا يعني هذا القول قطعاً انه يمكن تسخير غير المسلمين اذ كانت بالنسبة لذلك الوقت والمكان تعني كلمة المسلمين جميع الناس او لا وجود آنذاك لغيرهم في محيط وظروف العمل الاجير اصلاً ، ويستدل في الفقه الجعفري من ذلك انه لا يجوز الاكراه وعدم وجود الرضا السليم المسبق لابرام اتفاق العمل^(٢١) .

وفيما يتعلق بالتجارة والبيع قال الله تعالى « الا ان تكون تجارة عن نراض منكم » وقال رسول الله (ص) « انما البيع عن تراض » ونعتقد بان اتفاق العمل من حيث الحكمة والغاية منه كالتجارة والبيع ولذلك فهو مشمول في المعني بهذه الاية وبهذا الحديث في لزوم وجوب التراضي في اتفاق العمل * واذا كان الرضا واجباً في التجارة والبيع اللذين يكون محلّهما منفصلين تمام الانفصال عن ذات وكيان طرفيهما وانه لا يصيب جسم الانسان اي ضرر مادي بالاكراه بشأنهما ، فانه يكون الرضا اقوى وجوباً في اتفاق العمل لاسيما من جانب العامل حيث يكون محل الاتفاق بالنسبة له هو جهده العقلي والبدني وان الاكراه فيه يؤدي الى الاضرار المادية والمعنوية الجسمية، اذ قرر الفقهاء ان عقد اجارة الاشخاص (أي اتفاق العمل) يقع على النفس أي ان محله الجهد البدني والعقلي لا المبيع ولا الثمن كما هي الحالة في عقود التجارة والبيع .

ويقرر الفقه الحنفي انه « لا تصح اجارة المكروه وان كانت تنعقد الا انها

٣١- الفروع في الكافي للعلامة الكليني الرازي (ج ٥) طبع طهران ١٣٢٧ هـ ص ٢٨٤ وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع نفسه ص ١٤٨-١٤٩ .

اجارة فاسدة حكمها ان فيها اجر المثل بعد الاستعمال» (٣٢) ومعنى ذلك ان الرضا اعتبر هنا شرطا لصحة العقد وليس ركنا له ، فاذا اجبر العامل على هذا الاتفاق وقام بالعمل فله اجر المثل ، ولكن اذا اجازهُ المكره بعد زوال الاكراه يعتبر الاتفاق صحيحا ويستحق الاجر المسمى ، وهنا يتبين الخلاف بوضوح ما بين الفقهاء الجعفري والحنفي ، وربما قصد الفقه الحنفي مصلحة المكره المؤجر - اي هنا العامل - عندما قرر جواز تصحيح عقد الاجارة - أي اتفاق العمل - هذا الذي ابرم بالاكراه عندما يزول الاكراه ويجيزه المكره ، وذلك حتى يحصل المكره المجيز على الاجر المسمى من بداية الاتفاق لا من تاريخ الاجازة التي يمكن اعتبارها بداية اتفاق العمل .

والراجع في الفقه الشافعي هو انه لا يعقد اي عقد معاوضة تبادلي دون رضا طرفيه وان اتفاق العمل من قبيل ذلك ومعنى هذا انه لا ينقذ العقد بالاكراه ، والاكراه هنا قد يقع على نفس العقد او على سبب ابرامه ، كأن نكره الانسان على نفس ابرام العقد او على تسديد دين حالا فيجبر على ابرام عقد العمل بصورة غير مباشرة لغرض تسديد الدين من اجر العمل .

وقد قرر هذا الفقه انه اذا قصد ونوى المكره ، في اثناء الاكراه ، ابرام العقد حقيقة ، فالعقد يكون جائزا ، طالما انصرفت نيته ، وان كان مكرها . الى ابرامه ، اذ الاصل في انعقاد العقد القصد والنية ، وهذا قد تحقق ، غير ان الكشف عن هذه النية وهذا القصد في اثناء الاكراه او حتى بعده من الصعبية بمكان ، اما اذا لم يقصد ابرام العقد في اثناء ذلك فلا ينقذ العقد .

اما اذا وقع الاكراه بصورة غير مباشرة على ابرام العقد كأن يجبر العامل على تسديد دين لصاحب العمل فيضطر على ابرام اتفاق العمل معه ليسدد الدين من الاجر فان الاتفاق جائز وتام لانه لم يكن هناك اكراه مباشر على

٣٢- الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق - كتاب الاجارة ١٦١ وما بعدها .

ابرام الاتفاق وانما كان الاكراه على سبب ابرامه وهو تسديد الدين وهذا
حق جائز مشروع (٣٣) *

ويقرر الفقه المالكي ان انعقاد عقد اجارة الشخص كانعقاد البيع يشترط
بكل قول على الرضا ، واذا جرت صيغة العقد بالماضي ايجابا وقبولا فينعقد
العقد تاما ويكون لازما *

اما اذا كان ايجاب صاحب العمل للعامل بصيغة الامر كأن يقول له
اعمل عندي يوما بدينارين وقبل العامل بذلك ينعقد العقد ايضا ولكن يوجد
خلاف على لزوم هذا العقد عند المالكية فبعضهم يقول ان لصاحب العمل حق
الرجوع عن الايجاب لانه جرى بصيغة الامر ، وربما يرجع سبب ذلك الى ان
صيغة الامر تتناقض مع صدور الرضا السليم من قبل الامر ، كما ان في صيغة
الامر معنى اكراه الاخر على قبول ايجاب الامر وله الحق في الرجوع عنه ،
ولكن يقرر بعض المالكية ان العقد هنا يكون تاما ولازما اذا رضي به الطرف
الاخر وليس له الرجوع عنه لا قبل ولا بعد رضا هذا الطرف الاخر ، اما
البعض الثالث منهم فيقولون ان له حق الرجوع قبل رضا الطرف الاخر
ولكن ليس له ذلك بعده *

اما اذا بدأ المجيب الايجاب لابرام اتفاق العمل بالفعل المضارع كأستأجر
لتعمل عندي كل يوم بدينارين او اعمل عندك في اليوم بدينارين ، فان له حق
الرجوع عنه ولكن عليه اليمين اذا كان رجوعه عن ايجابه بعد رضا الطرف
الاخر * وتقع اليمين هنا لنفي قصد المجيب من حقيقة رغبته في ابرام الاتفاق ،
اما قبل رضا الاخر فله حق الرجوع عن ايجابه *

والاكراه عند المالكية كالشافعية قسما يرد على نفس العقد
وقسم على سبب ابرامه فاذا اكراه الانسان على نفس ابرام العقد مباشرة فيقتله

٣٣- الفقه على المذاهب الاربعة - كتاب البيوع - ص ١٦٣ المرجع السابق *

المالكية ان هذا العقد غير لازم (ولكن اذا قام العامل بالعمل فله الاجر المسمى لان العقد تام وصحيح) اما اذا اكره على سبب ابرام العقد كأن يكون الاكراه على تسديد دين في الحال فأبرم العقد لهذا الغرض ، فقال البعض من المالكية بان العقد غير لازم ويقول البعض الاخر بانه لازم والرأي الاول هو المشهور لديهم ، ولكن الثاني هو المعمول به عندهم (٣٤) .

وقد قرر الفقه الجنبلي انه يجب ان يكون العاقدان هنا مختارين ظاهرا وباطنا اي يكونا فعلا يريدان ابرام العقد بحريتهما المباشرة بيعا كان ام اجارة؛ وعليه فلو ان عاملا ابرم اتفاق عمل مع شخص ذي نفوذ خوفا وتخلصا من سخرة تفرضها لولا ذلك الحكومة عليه مثلا وانه لم يرد هذا العقد في حقيقة الامر الا في الظاهر فيعتبر الاتفاق باطلا ، ولكنهما لو ارادا ابرام هذا الاتفاق حقيقة في الظاهر والباطن فانه اتفاق صحيح ولو كان هناك في ابرامه اكراه على العامل وهو تخوفه من السخرة .

فخلص من كل ذلك الى القول بان المدارس الفقهية الاسلامية وارااء الفقهاء المسلمين انفسهم ولو كانوا من نفس المدرسة الفقهية اختلفت بشأن مركز الرضا في العقود ومنها اتفاق العمل ، فقرر البعض ان الرضا ركن من اركان العقد وان الاكراه يبطله كالجعفرية ، وقرر البعض الاخر ان الرضا في العقود التبادلية شرط من شروط الصحة وان الاكراه يفسده ولا يبطله فاذا اجاز المكره العقد بعد زوال الاكراه فينقلب العقد صحيحا كالحنفية ، واعتبر البعض الاخر الرضا شرطا من شروط النفاذ ، أي انه اذا اكره الشخص على ابرام العقد فيبرم ولكنه يكون غير لازم فلو اجازه المكره بعدما يزول الاكراه يصبح العقد لازما نافذا ولكن يصح الرجوع عنه قبل ذلك .

ومعنى هذا ان اتفاق العمل بحسب الرأيين الاخيرين يعتبر مبرما بوجود الاكراه أي ان الرضا ليس ركنا من اركانه .

٣٤- كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥١ .

ويجب الانتباه الى ان الاكراه المقصود هنا هو الاكراه بغير حق واما الاكراه بحق فهو لا يبطل ولا يفسد ، ولا يوقف تنفيذ العقود ومنها عقد اجارة الاشخاص اي اتفاق العمل •

الخلاصة هي ان الرضا السليم هو ركن من اركان جميع التصرفات والافعال انشريعة والقانونية والعملية لاسيما في مجال النشاط الاقتصادي وان أي تعامل او تعاقد يقع باكراه يكون باطلا طالما لم يكن للانسان فيه رأي واختيار لان الرضا هو دليل هذه الارادة الحرة وان الاعلان عن هذا الرضا في العقود عامة واتفاقي العمل والزواج خاصة باعتبارهما من الاتفاقات البشرية هو الايجاب والقبول الحرين الاراديين الاختياريين ظاهرا وباطنا • وعليه فيجب ان تكون هذه الارادة دائما حرة سليمة من كل ما يعيق ظهورها والاعلان عنها عند ابرام العقود ويتم ذلك ظاهريا بصيغة الايجاب والقبول •

وان الصغر والجنون والعتة والسفه والحجر على وجه العموم من العوائق التي تمنع ظهور الارادة الحرة السليمة التي يصوغ بها الانسان الايجاب والقبول السليمين لابرام العقود واجراء جميع الاقوال والتصرفات (٣٥) •

ويعييب الرضا في الشريعة الاسلامية ايضا بالاضافة لما ذكر ، الغلط والتدليس والغبن والتفجير (٣٦) • وهي العيوب التي اختلف على اثارها

-
- ٣٥- كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥٢ •
 ٣٦- الغلط - هو حدوث عكس ما يتصوره الانسان بدؤن قصد سيء كان يعتقد العامل بانه قادر على عمل شيء ثم تبين له عكس ذلك •
 والتدليس - هو التعمد بتصوير وبإظهار شيء على غير حقيقته وبسوء قصد ، كان يكذب العامل بالادعاء انه ماهر ويظهر انه جاهل في المهنة تماما •
 والتفجير - هو ان يخدع الانسان اخر بواقعة غير حقيقية بقصد دفعة على فعل ما •
 والغبن - هو الاخذ او اعطاء شيء باقل من ثمنه بفارق كبير « بحسب تقدير اهل الخبرة » •

الفقهاء المسلمون بالنسبة للتصرفات والافعال التي وقعت بشأنها هذه العيوب بحسب وجهات نظرهم في الادلة التي استندوا عليها وبحسب درجة حسن او سوء النية لدى المتعاقدين . وتدور تلك الآثار ما بين البطلان والفسخ .

والاصل في الاسلام هو حسن النية والقصد الطيب والحسن ففي الحديث الشريف « انما الاعمال بالنيات وان لكل امرئ ما نوى » (٣٧) و « ان الله لا ينظر الى صوركم واموالكم ولكن ينظر الى قلوبكم واعمالكم » . ولذلك فالخطأ غير المقصود لا جناح ولا عقاب عليه في الشريعة الاسلامية . قال الله تعالى « ليس عليكم جناح فيما اخطأتم به ولكن ما تعمدت قلوبكم » .

محل وسبب

اتفاق العمل في الاسلام

المقصود بمحل العقد الشيء الذي يرد عليه العقد اصلا ، أي ما يلتزم به العاقد نحو الآخر في ذات العقد ، والمقصود بسبب العقد الغرض الذي من اجله يبرم العاقد العقد اي ما يلتزم به نحوه العاقد الآخر في العقد .

وبعبارة كلامية اخرى ربما اكثر وضوحا هي ان محل العقد يتوضح من الجواب على : لماذا يلتزم العاقدان في العقد ؟ كما يتوضح سبب العقد من الجواب على : لماذا يلتزم العاقدان في العقد ؟ فما يلتزم به كل طرف في العقد للآخر هو محل العقد من جانبه ، وما يقصد الحصول عليه بهذا العقد من الطرف الآخر عوض التزامه له ، هو سبب العقد من جانبه . ومعنى هذا ان محل وسبب العقد هما وجهان لشيء واحد لكنه يختلف فقط بالنسبة للعاقدين فالعمل في اتفاق العمل هو محل الاتفاق من جانب العامل وسبب

٣٧- الاحكام في اصول الاحكام للحافظ ابي محمد الاندلسي الظاهري طبع القاهرة ١٣٤٦ هـ الجزء الخامس ص ١٤٢-١٤٩ .

الاتفاق من جانب صاحب العمل • وكذلك الاجر هو محل الاتفاق من جانب صاحب العمل وسبب الاتفاق من جانب العامل • ويمكن ان نحدد التعبير ونضع الفرق ما بين المحل والسبب في العقود او الاتفاقات بالقول ان المحل هو الالتزام بالشيء وليس ذات الشيء وان السبب هو العوض او الغرض المقصود من هذا الالتزام ، وبذلك نفرق ما بينهما للايضاح الكلامي السطحي ليس الا اذ تكون النتيجة في النهاية واحدة عند التعمق في التحليل •

ومن المهم الاشارة الى أنه ليس كل عمل او اجر يصح ان يكون محل او سبب اتفاق العمل في الشريعة الاسلامية وانما يجب ان تتوفر في كل منهما شروط معينة لكي يجوز ان يكون محلا او سببا لهذا الاتفاق ولكي يكون الاتفاق تاما صحيحا ، وخلاصة هذا القول انه يجب ان يكون العمل والاجر مباحين حلالين جائزين شرعا اي ان يكونا مشروعين وفق الشريعة الاسلامية وسوف نلخص ذلك فيما يأتي :

يشترط الفقه الاسلامي في العمل ليكون مشروعاً جائزاً مباحاً شروطاً معينة هي (٣٨) :

١. يجب ان يكون العمل الواجب ادائه بمقتضى اتفاق العمل اصلا منفعة وليس مادة ، لان (عقد الاجارة في الاسلام ومنه اتفاق العمل) يفيد تسليم المنفعة وليس تسليم مادة او شيء مادي معين • وقد اتفقت على ذلك جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية وشافعية ومالكية وحنبلية •

فالعامل يتعهد بمقتضى اتفاق العمل المشروع باداء الجهد البدني والعقلي في مجال النشاط المهني المشروع لصنع شيء معين او للقيام بخدمة معينة لا لتقديم شيء او انتاج مصنوع سلفا الى الطرف الاخر

٣٨- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥٤-١٥٥ .

ولكن ذكر الفقهاء انه استثنى الشرع من هذه القاعدة اجارة المرضعة او اتفاق الرضاعة لارضاع الطفل بلبنها اي حليب ثدي الاجيرة المرضعة وهو شيء مادي . وذلك الاستثناء جاء بنص صريح في القرآن الكريم بقوله تعالى « فان ارضعن لكم فأتوهن اجورهن » (٣٩) ، وربما كان ذلك لحاجة الاطفال الرضع للظئر بأجر (٤٠) في بعض الاحيان . ولكن جاء ايضا في الفقه الجعفري بصراحة (استئجار الشاة الحلوب للانتفاع بلبنها والبئر للاستسقاء منها) . وبرر هذا الجواز بانه (. لا يضر بصحة اجارتها أي الشاة والبئر - كون الانتفاع فيها باتلاف الاعيان من اللبن والماء ، لان الذي يضر بصحة الاجارة بل ينافي حقيقتها كون الانتفاع المقصود باتلاف العين المستأجرة كاجارة الخبز للاكل واجارة الحطب للاشغال كما مر وهنا لم تتعلق الاجارة باللبن والماء بل تعلقت بالمرأة والشاة والبئر وهي باقية) .

ونحن من جانبنا نعتقد بصحة هذا الرأي لانه اكثر انسجاما وانساقا مع الواقع الفعلي للاشياء المحافظة على ذاتيتها وكيانها برغم الانتفاع بها ، وامكن بهذا التفسير شمول ضمان البساتين المثمرة بعقد الاجارة في حين ان محل الاجارة من جانب المستأجر هو البستان وهي عين وليست منفعة وان الفقه الاسلامي يقر هذا التعامل المعروف « بضمان البساتين » .

٢ - وقد اشترط الفقهاء ان تكون المنفعة المقصودة بعقد الاجارة مملوكة

(او تعود) لذات المؤجر . ومعنى هذا انه يجب ان يقوم نفس العامل الملتزم بمقتضى اتفاق العمل باداء الجهد أي باداء العمل مباشرة الى صاحب العمل ، وليس له ان يحل غيره محله في العمل اللهم الا اذا

٣٩- سورة الطلاق - الآية ٦- .

٤٠- وسيلة النجاة للمرحوم العلامة الحجة الاصبهاني - كتاب الاجارة ص ٣٤٣ مذكور قبلا .

رضى بذلك صاحب العمل * وكأن هذا الرضا او الاتفاق الجديد انهاء او ايقاف للعقد السابق و ابرام لاتفاق عمل جديد فضوليا بالنسبة للعامل الجديد * ولهذا فلا يجوز ابرام اتفاق العمل مع الرقيق لان عمله يعود لسيده او مع العامل الخاص المشغول باتفاق عمل مع شخص اخر في ذات فترة تنفيذ الاتفاق *

٣ - يجب ان تكون قدرة العامل على العمل اهلا للاستفادة منها ، من قبل صاحب العمل ، ولذلك فلا يصح ابرام اتفاق العمل مع الصغير غير المميز ومع المجنون او المريض العاجز ليقوم بالعمل في اثناء عجزه بمرضه لان قوة العمل لدى هؤلاء ليست اصلا اهلا للاستفادة منها وهو الغرض المقصود من هذا الاتفاق *

٤ - يجب ان يكون موضوع او هدف العمل غير محرم شرعا بذاته او للغرض منه ، اذ حرم الاسلام الاشتغال بأي شغل محرم او لاي شغل محرم ولذلك ف ابرام اتفاق العمل بشأنه لا يجوز ، ك ابرام اتفاق العمل للبقاء او للرقص او للعب القمار او لانتاج ولصنع المحرمات شرعا كالآلات الطرب وبناء محلات اللهو والملذات والتعامل بالنقد وغيرها من التصرفات المحرمة اساسا في الشرع^(٤١) *

فقد جاء في الفقه الجعفري حول عقد الاجارة ومنه اتفاق العمل وجوب كون مال ومحل او غرض الاجارة مباحا شرعا ، لذلك فلا يجوز مثلا تشغيل العامل ليحمل او لينتج المخدرات والمسكرات او ليمارس الموبقات او المحرمات *

كما جاء كذلك في الفقه الحنفي انه لا يصح اجارة الشخص على

٤١- العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المرجع السابق ص ١٥٦-١٥٨ *

غير المقدور عليه لانه محرم شرعا فالممنوع شرعا هو في حكم الممتنع حقيقة (٤٢) .

وقد جاء في الفقه المالكي : انه يجب ان تكون المنفعة في الاجارة

(اتفاق العمل منها) مقدورا على تسليمها شرعا اي ان يرد اتفاق العمل على الاشتغال بعمل ممكن شرعا لذلك فحرم استئجار الشخص ليعتدي على اخر بالضرب او الجرح او القتل او لعصر الخمر والقيام بالمجرمات الاخرى وكذلك حرم استئجار المرأة الحائض لكنس المسجد (٤٣) .

وقد جاء في الفقه الشافعي انه تصح الاجارة (٤٤) في كل شيء يمكن

الاتفاق به شرعا مع بقاء عينه مدة الاجارة وهذا هو رأي الفقه الجعفري

٤٢- قسمت الاشياء القابلة للتداول والاكتساب بها بصورة عامة اجمالية الى ثلاثة اقسام في الفقه الاسلامي هي : المحرمة والمكروهة والمباحة . وان اهم الاشياء المحرمة هي :

١ - الايمان النجسة التي ورد بها التحريم مباشرة وصراحة كالخمر والانبذة والميتة ولحم الخنزير والدم والكلب وابوال ما لا يؤكل لحمه .

ب - كل ما حرم لتحريم القصد منه كالآلات الطرب والاصنام والآلات القمار وادوات والآلات اماكن وشعارات العبادات المنسوخة بالاسلام واجارة المساكن والسفن للاعمال المحرمة .

ج - كل ماهو محرم بذاته كالفناء للطرب والخلاعات وحفظ كتب الضلال ونسخها لغير النقض وتعلم السحر والكهانة والقيافة والشعبذة والقمار والفش .

انظروا كتاب شرائع الاسلام في الفقه الاسلامي للعلامة المحقق الحلي - كتاب التجارة - ص ١٦٢ وما بعدها : المرجع السابق .

وكذلك كتاب الفقه على المذاهب الاربعة المرجع السابق ص ١٣٤ و ١٣٩ .

٤٣- الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق - ص ١٤٥ و ١٧٥ ونرى بان تحريم المالكية صراحة لاستئجار المرأة الحائض لكنس المسجد يكون دليلا على جواز تشغيل المرأة . لذا اختص التحريم هنا بعمل الحائض في المسجد فقط للنجاسة في فترة الحيض .

٤٤- نفس المصدر ص ١٩٠ .

ايضا كما مر ذكره • واكد هذا الفقه على ان « تكون المنفعة في الاجارة مقدورة التسليم شرعا فلا يصح استئجار الانسان لقلع يد صحيحة او للفضح او استئجار الحائض لكنس المسجد وخدمته او لنقل الخمر (وعمل) سائر المحرمات » •

وقرر الفقهاء الحنابلة بدورهم انه يجب ان تكون المنفعة هنا مباحة لغير ضرورة ، وعليه لا تصح الاجارة على ضرب شخص او فعل محرم او لتسهيل فعل محرم او العمل في اي شيء يساعد على فعل الحرام (٤٥) •

٥ - ان لا يكون اداء العمل واجبا فعلة على الانسان (كالصوم والصلاة مثلا) لان وجوب الفعل شرعا على الانسان وجوبا عينيا ينفي ويحرم حالة القيام به على الغير بأي اتفاق من قبله •

وقد اختلف الفقهاء في نوعية وجوب او عدم وجوب بعض الافعال على الانسان مما جعلهم يختلفون تبعاً لذلك في جواز او عدم جواز القيام ببعض الافعال والتصرفات باجر ، اي في جواز او عدم جواز ابرام اتفاق العمل بشأنها وجعلها محلاً او سبباً لهذا الاتفاق •

فقد جاء في الفقه الجعفري مثلاً انه يحرم فعل « مايجب على الانسان فعله كتغسيل الموتى وتكفينهم وتدفينهم ، وان اخذ الاجرة على الاذن حرام ولا ببس بالرزق من بيت المال ، وكذلك الصلاة بالناس ، والقضاء » (٤٦) •
وقد نقل عن ابي عبد الله (الصادق) انه قال : « لا تأخذوا على التعليم اجرا » (٤٧) •

-
- ٤٥- انوار الاعمال الابرار في فقه الامام الشافعي - للعلامة يوسف الاردبيلي الجزء الاول - القاهرة - بلا تاريخ ص ٣٩٧ •
٤٦- شرائع الاسلام - المرجع السابق ص ١٦٤ •
٤٧- الفروع من الكافي - المرجع السابق ص ١٢١ - الجزء ٥ •

كما جاء في الفقه الحنفي انه لا تجوز الاجارة على الطاعات بدليل الحديث «اقرأوا القرآن ولا تأكلوا به» وبديل ان عمر بن الخطاب (رض) كتب الى عمرو بن العاص يقول له : « ان اتخذت مؤذنا فلا يأخذ على الاذان اجرا » .

ولكن اجاز بعض الفقهاء الحنفية المتأخرين للضرورة اخذ الاجرة على بعض الطاعات كتعليم القرآن وتعليم العلم والاذان والامامة والوعظ^(٤٨) وذلك تشجيعا عليها وخوفا من عدم القيام بها وتعطيلها دون هذا الجواز . وجاء في الفقه المالكي ان الطاعات المطلوبة من الانسان عينيا ولا تقبل فيها النيابة كالصوم والصلاة لا يصح الاستئجار عليها اي لا يصح ابرام اتفاق العمل بشأنها ، اما الطاعات التي تقبل الانابة عنها كالحج وقراءة القرآن والتهليل ، فان الاجارة عليها جائزة وصحيحة اي يجوز ان تكون محلا لاتفاق العمل عند بعض المالكية الذين يعتقدون بوصول هذه الطاعات الى من يستحقها ، اما الذين يعتقدون بأن هذه الافعال التي يمكن الانابة بها لا تصل الى من تقدم اليهم ، ومنهم الامام مالك نفسه ، فانهم كانوا يرون عدم صحة الاجارة عليها اي لا يجوز ابرام اتفاق العمل بشأنها حسب رأيهم .

أما الافعال المطلوبة من الانسان على سبيل الكفاية لا سبيل الوجوب انعيني - كتكفين الاموات وتغسيلهم ودفنهم فتجوز عند المالكية الاجارة عليها اي ابرام اتفاق العمل بشأنها واخذ الاجرة عليها ، فلو ان احدا اسس مغسلا ومقبرة لغسل ودفن الاموات بالاجرة فذلك جائز وتشغيل العمال لهذا الغرض جائز ايضا .

وجاء في الفقه الشافعي انه لا تصح^(٤٩) الاجارة على الطاعات الواجبة

٤٨- الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق ج ٣ - ص ١٧٠ والعمل والضمان الاجتماعي في الاسلام المرجع السابق ص ١٥٩ .
٤٩- نفس المصدر - وكتاب العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ١٦٠

عينا كالصوم والصلاة ولكن تصح على الامامة لا على نفس الصلاة بل وان
الاجر هنا مقابل اتعاب الامام في الرواح والمجيء من والى البيت ومحل
الصلاة وكذلك الامر بالنسبة للوعظ والخطبة والارشاد *

وقد جاء في الفقه الشافعي ايضا انه لا تصح الاجارة على التدريس الا
(اذا عينت المسائل التي يراد درسها) ولكن جاء في هذا الفقه انه تصح
الاجارة على قراءة القرآن لحي او ميت وعلى الاذان وعلى التهليل
بذكر الله اذا كان فيها كلفة ومشقة كما تصح الاجارة على تعليم القرآن
لدى الشافعية *

وجاء في الفقه الحنبلي (٥٠) انه لا تصح الاجارة على فعل هو قرينة لله
تعالى كالحج والصلاة والاذان والامامة وتعليم القرآن والفقه والحديث)
وانما يصح اخذ العوض عنها على انها من قبيل الجعالة او الرزق للتعيش ،
ثم لا يجوز ان يصلي احد عن آخر فرضا ولا نافلة في حياته وبعد مماته *
ولكن تصح لدى الحنابلة الاجارة على تعليم بعض العلوم كالشعر والحساب
وتعليم الخط وعلى خدمة المساجد ومعنى ذلك انه يصح او لا يصح ابرام
اتفاق العمل بشأن هذه الافعال بحسب كونها جائزة او غير جائزة شرعا *

وعليه فيمكن اجمال القول هنا بانه يجب ان يكون العمل غير واجب
وجوبا عينيا شرعا على الانسان لكي يمكن ان يصبح محل اتفاق العمل وهذا
هو الرأي الراجح في الفقه الاسلامي *

وهذا هو المنطق السليم اذ كيف يمكن ان يلتزم الانسان بالقيام بشيء
وبأجر في حين ان القيام به واجب عليه بمقتضى الشرع وجوبا عينيا ، ولكن
رب قائل يقول ما ضر لو قام بالواجب المكلف هو به دينا ثم اخذ اجرا على

٥٠- الفقه على المذاهب الاربعة - ج ٣ - ص ١٩٥ مذكور قبلا .

القيام بنفس الغرض نيابة عن آخر ؟ ويرد على ذلك بان القيام بهذا الواجب فرض على الآخر ولا يجوز نقل فرضيته بانابة اخر ليقوم به بالاجر اذ عليه هو دينا ان يقوم به بحسب الشرع ولا يجوز له انابة غيره للقيام به .

٥ - يجب ان يكون اداء العمل الواجب اداؤه بمقتضى اتفاق العمل معلوما معلومية خالية من الجهالة حتى لا تحدث بين العامل وصاحب العمل منازعة بشأنه بعد ذلك . لذا فيجب ان يوصف اداء العمل والشغل الذي يؤدي له ومن اجله وزمنه ، وتحدد هذه المعلومات اما لانجاز شيء معين او لاداء خدمة معينة بكيفية مخصوصة وبزمن معين او دون التقيد بالزمن كاداء خدمات معينة مشروعة باوقات معينة كالاشتغال في البيوت والمصانع والمحلات التجارية او الثقافية او كصنع الاحذية وخياطة الثياب والملابس باوصاف وحجوم معينة . كما يمكن تعيين المعلومات بالمشاهدة المباشرة .

فقد جاء في الفقه الجعفري بهذا الشأن انه يشترط ان تكون تأدية العمل معلومة الزمان والمكان (٥١) والنوع كالعمل في الخياطة شهرا او التعبير والبناء يوما او بتعيين وبتقرير ثمار العمل ونتاجه تقديرا واضحا كخياطة الثوب المعين بالاوصاف والجودة او بناء البيت حسب الخريطة الموضوعة المعينة (٥٢) . وهذا يتفق مع ما جاء في الفقه الخنفي (٥٣) والمالكسي (٥٤) والشافعي (٥٥) والحنبلي (٥٦) ايضا .

وقد جاء في الفقه الجعفري ايضا انه اذا قدرت مدة العمل وتعين ما ينتج به فيها مثل ان يستأجر العامل ليخيط هذا الثوب في هذا اليوم قيل يبطل العقد لان استيفاء العمل وانجاز ثمرته قد لا يتفقان في نفس هذه المدة

٥١ - تبصرة المتعلمين للعلامة الحلي - كتاب الاجارة والوديعة ص ٦٢ بلا تاريخ
٥٢ - وسيلة النجاة للعلامة الحجة الاصفهاني المرجع السابق ص ٣٣٤ .
٥٣ - ٥٤ - ٥٥ - ٥٦ - الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق ص ١٢٧ و ١٣٠
و ١٣١ من كتاب الاجارة .

وقيل ان في هذا القول ترددا ايضا . (٥٧)

وقد قرر بعض الفقهاء جواز تحديد مدة اجارة العين بالمدة التي تبقى فيها تلك العين قائمة (٥٨) وان كثرت ، وهذا هو القول الشائع . ولكن جاء في اقوال بعض الفقهاء ايضا انه لا تجوز اجارة العين لاكثر من سنة .

وربما حجة الفريق الاول تستند الى عدم ورود تحديد لمدة الاجارة في الشرع سيما وان قوله تعالى في قصة النبي شعيب والنبي موسى جاء من غير تحديد « على ان تأجرني ثماني حجج فان اتممت عشرا فمن عندك » لذا اخذوا لتحديد مدة الاجارة بالمنطق وهو يقضي بإمكانية جعلها لمدة بقاء العين المؤجرة او المستأجرة قائمة وقياسا على ذلك انه يجوز ابرام اتفاق العمل لمدي الحياة . ولكن هل خفى على أولئك الفقهاء الافاضل ان في جعل مدة الاجارة لمدة بقاء العين قائمة جهالة تنافي المعلومات المطلوبة لصحة العقد ؟

وربما انتبه بعضهم الى هذا حين قرر انه لا تجوز اجارة العين لاكثر من سنة لان حاجة الناس لا تدعو الى اكثر من ذلك ، ولكن هذا التعليل عليه كثير من التحفظ . ولو برر وعلل ذلك باحتمال تغير مقادير الاسعار والاجور بتغير السنين وضرورة ترك الحرية للعاملين بابرام اتفاقات جديدة باجور مناسبة جديدة لكان تبريرا مقبولا في رأينا .

وقرر بعض الفقهاء انه لا تجوز الاجارة لاكثر من ثلاثين سنة لان المعروف هو ان اكثر الاعيان لا تبقى اكثر من هذه المدة ولان الاسعار والاجور تتغير بهذه الفترة .

وقال البعض الاخر من الفقهاء ان تحديد مدة عقد الاجارة بسنة او

٥٧- شرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي - كتاب الاجارة ص ٢٣٤ . المرجع السابق .

٥٨- المغني لابن قدامة - كتاب الاجارة - ص ٤٠٠ .

بثلاثين سنة تحكم لا دليل عليه وان الآية الكريمة (... على ان تأجرني ثمانين حجج فان اتممت عشرا فمن عندك ...) تدل على ان ليس هناك تحديد لمدة الاجارة وشرع ما قبلنا شرع لنا ما لم يتم الدليل على نسخه وعليه وحيث لم يرد تحديد في الشرع الاسلامي لمدة عقد الاجارة واتفاق العمل لذا فيترك الامر الى حرية وتراضي المتعاقدين .

ونذكر من الناحية العملية انه جاء في مجلة الاحكام العدلية العثمانية التي استمدت معظم احكامها من الفقه الحنفي^(٥٩) مايلي :-

أ - « يشترط في الاجارة ان تكون المنفعة معلومة بوجه يكون مانعا للمنازعة » .

ب - « المنفعة تكون معلومة ببيان مدة الاجارة في امثال الدار والحانوت والظئر » .

ج - « تكون المنفعة معلومة في استئجار اهل الصنعة ببيان العمل يعني بتعيين ما يعمل الاجير او تعيين كيفية عمله فاذا اريد صبغ الثياب يلزم اراءتها للصباغ او بيان لونها واعلام رقتها مثلا » .

د - « تكون المنفعة معلومة في نقل الاشياء بالاشارة او بتعيين المحل الذي تنقل اليه ، مثلا لو قيل للحمال انقل هذا الحمل الى المحل الفلاني تكون المنفعة معلومة لكون الحمل مشاهدا والمسافة معلومة » .

٦ - جاء في الفقه الاسلامي انه « يشترط ان تكون المنفعة مقدورة الاداء والاستيفاء وعليه لا يصح اجارة الدابة الفارة او العبد الهارب » اي يجب ان يكون عمل العامل نافعا مقدور الاداء في ميدان الشغل بمقتضى ارادة صاحب العمل وفق الاتفاق والشرع فلا تصح اجارة العبد الآبق والهارب والعمال ليعملوا الان على القمر او المريخ . وتتفق في ذلك جميع المدارس الفقهية الاسلامية .

٥٩- المواد ٤٥١ و ٤٥٢ و ٤٥٥ و ٤٥٧ و ٥٥٦ من مجلة الاحكام العدلية العثمانية .

نتهي من ذلك الى القول بانه يشترط في العمل ليكون محلا او سببا لاتفاق العمل في الشرع الاسلامي ان يكون منفعة تعود لذات صاحبها في فترة نفاذ الاتفاق غير محرمة او واجبة البذل والاداء عينيا على الانسان ، معلومة معلومية خالية من الجهالة المفضية الى النزاع ، نافعة مفيدة ، مقدورا على الانتفاع منها من قبل مستأجرها اي صاحب العمل •

فاذا ما تحققت هذه الاركان المشار اليها قبلا من اهلية ورضا ومحل وسبب يكون اتفاق العمل المبرم على اساسها تاما صحيحا لازما باتفاق جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية وشافعية ومالكية وحنبلية بدلالة الكتاب والسنة والاجماع •

غير انه قال قلة نادرة من الفقهاء بان عقد الاجارة ومن ضمنه اتفاق العمل عقد صحيح ولكنه غير لازم لانه « جائز تشبيها بالجعل والشركة »^(٦٠) ومعنى هذا أن لكل طرف من طرفيه الحق في فسخه متى يريد • وربما يرجع سبب هذا الرأي الى الاعتقاد بان المنافع المعقود عليها غير مؤكدة التحقيق بصورة قطعية لانها تحدث اصلا انا فانا بصورة احتمالية وغير مؤكدة ، فقد تحدث وقد لا تحدث من دون معرفة تامة سلفا بوضعها ونوعيتها مما جعل هذه القلة من الفقهاء يقولون بعدم لزوم العقد بشأنها ويمكن لكل طرف من طرفي عقدها اي عقد الاجارة ومنها اتفاق العمل حق الرجوع والتحلل من الالتزام به •

غير ان الغالبية العظمى من الفقهاء المسلمين قرروا لزوم عقد الاجارة ومنها اتفاق العمل وانه لا يمكن الرجوع عنه الا باحد اسباب الفسخ •
فقد جاء في الفقه الجعفري ان « الاجارة عقد لازم لا تبطل الا بالتقابل او باحد الاسباب المقتضية للفسخ ، كما لا تبطل بالبيع - اي بيع المأجور -

٦٠- بداية المجتهد - المرجع السابق - الاجارة ص ١٩١ حتى ان الفقيه عبد الرحمن الاصم قال بعدم جواز الاجارة اصلا •

ولا بالعذر مهما — طالما — كان الانتفاع ممكناً» (٦١) .

وكذلك اقر لزوم عقد الاجارة الفقهاء ابو حنيفة ومالك والشافعي واحمد وان السند في هذا اللزوم لديهم هو قوله تعالى « اوفو بالعقود » ولأن « الاجارة عقد على منافع فاشبه بالزواج ولانه عقد على معاوضة فلم يفسخ»
اصله البيع» (٦٢) .

٦١- شرائع الاسلام في الفقه الاسلامي الجعفري للعلامة المحقق الحلي - ج ١ -
ص ٢٣٣ ، وكتاب الروضة البهية - شرح اللمعة للشهيد السعيد زين
العابدين العاملي - بلا تاريخ - ج ٢ - ص ٢١ - .
٦٢- بداية المجتهد - المرجع السابق ص ١٩١ والمفني لابن قدامة - المرجع
السابق ج ٥ - ص ٤١١ .

الفصل الثالث
الاجور في الاسلام

ان لكل ما يعطي ويؤخذ على سبيل المعاوضة ، عوضا معيناً . وان عوض العمل هو الاجر في جميع الانظمة الاقتصادية المعروفة ومنها النظام الاقتصادي الاسلامي . فماهي ماهية هذه الاجور وخصائصها وشروطها ومتى تستحق وتؤدي في النظام الاقتصادي الاسلامي ، هذا ما سنوجز الكلام عنه قدر ما يسمح المجال .

تعريف الاجور وخصائصها في الاسلام

نقصد بالاجور هنا العوض الذي ينشده ويحصل عليه العامل من صاحب العمل مقابل عمله له بمقتضى اتفاق العمل^(١) .

يعتبر الاجر قانوناً محل هذا الاتفاق من جانب صاحب العمل الذي يتعهد بمقتضاه هو بدفعه الى العامل مقابل الحصول منه على العمل ولذلك فالاجر هو ركن من اركان هذا الاتفاق وبدونه لا وجود له .

لقد اوجب الاسلام ان تتوفر في الشيء شروط وخصائص معينة حتى يمكن ان يكون اجراً . اذ لا يصح ان يكون كل شيء اجراً للعامل بمقتضى اتفاق العمل ، وهذه الشروط والخصائص هي ما يلي :

١ - ان يكون مالا متقوماً عينا ام نقداً او منفعة معجلاً او مؤجلاً .

فقد جاء في الفقه الجعفري : ان يكون العوض أي الاجر في الاجارة ومنها

١ - كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام بحسب المدارس الاسلامية
الفقهية الكبرى بغداد الطبعة - ٢ - ١٩٧٠ ص ١٦٥ - ٢٢٠ .

« اتفاق العمل » كل ما هو جائز التصرف به^(٢) من مال حاضر او دين في الذمة او منفعة او صنعة لهما قيمة معينة او أي حق قابل للانتقال والتنقل من شخص لآخر . ومعنى هذه العبارة الاخيرة (قابلا للانتقال والتنقل ..) هو ان لا يكون هذا الحق قابلا للاسقاط كحق الشفعة مثلا .

وجاء في الفقه الحنفي : ان « الاجرة في الاجارات معتبرة بالثمن في البياعات لان كل واحد من العقدين معاوضة المال بالمال فما يصلح ثمننا في البيوع يصلح اجرة في الاجارات والا فلا وهو ان تكون الاجرة سالا مقوما »^(٣) أي بالنقد او بالاموال المكيلات والموزونات او المعدودات المتقاربة او ان يكون الاجر حيوانا او عروض تجارة كالشباب والاواني كما يجوز ان يكون الاجر حاضرا او دينا في الذمة .

ويصح عند ابي حنيفة ان تكون الاجرة منفعة من المنافع المباحة بشرط ان لا تكون هذه المنفعة من جنس المنفعة المعقود عليها كسكني دار مقابل سكني دار اخرى لان اتحاد جنس المنفعة عند ابي حنيفة يحرم تأجيل القبض^(٤) . لان القبض في المنافع يكون عادة شيئا فشيئا اي يكون عادة مؤجلا بالشبهة للعاقدين وهذا لا يطرح عنده ولكن قيل ان اختلاف جنس المنفعة يصح فيه تأجيل القبض كما هي الحالة في تشغيل العامل مقابل تعليمه الصنعة او علم معين .

-
- ٢ - تهذيب الاحكام للفقهاء الطوسيين المتوفى ٤٦٠ هـ طبع النجف ١٩٦١ - ج ٧ - الاجارات ص ٢٠٦-٢٢٣ . وبصرة المتعلمين - كتاب الاجارة والوديعة ص ٦٢ . وسيلة النجاة للاصفهاني من ص ٢٨٥ . وشرائع الاسلام - كتاب الاجارة ص ٢٣٣ ذكرت هذه المراجع قبلا .
 - ٣ - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع للعلامة علاء الدين الكاساني الحنفي المتوفى سنة ٥٨٧ هـ مطبعة الجمالية القاهرة - ١٩١٠ ج ٤ ص ١٩٣ .
 - ٤ - المغني لابن قدامة - المرجع السابق ص ٤٠٥ . والفقه على المذاهب الاربعة - ج ٣ - المرجع السابق ص ٣٧٠ .

وقد جاء في الفقه الشافعي : انه « تجوز الاجارة بالدرهم والدنانير

وغير ذلك من طعام موصوف ، ولا بأس ان يحمل له اجلا معلوما »^(٥) أي ان تكون الاجرة نقدا او مالا معيناً حاضرا او دينا في الذمة ، وقال الشافعي ان « كل ما جازت به الاجارة في البيوت والرقيق جازت به الاجارة في الارض » ويقول « فلا بأس ان تستأجر العبد سنة بخمسة دنانير فتعجل الدنانير او تكون الى سنة او سنتين او عشر سنين ... » .

وجاء في نفس الفقه انه اذا كان الاجر نقدا فيجب بيان نوعه وجنسه ووصفه . وكذلك قال الشافعي « لا يصح تأجير العامل بما يحصل عليه من عمله » للجهالة فيما يحصل عليه العامل من شغله ، كما قال « لا يصح ان تكون الاجرة منفعة من جنس المنفعة المعقود عليها كاجارة السكنى بالسكنى »^(٦) .

وجاء في الفقه المالكي : أن تكون الاجرة مالا معيناً او سلعة ويصح

ان تكون دينا في الذمة بشرط التعجيل في العمل لكي لا يكون العامل مدينا بالعمل وصاحب العمل مدينا بالاجر والا لكانت الاجارة واردة على دين بدين وهذا غير جائز لدى المالكية^(٧) ولا يخفى أن النقد معتبر من الاموال المتقومة بذاتها وبغيرها من الاموال كسائر السلع ، وذكر ان الامام مالك اجاز ان تكون الاجرة منفعة حتى ولو كانت من جنس المنفعة المعقود عليها كاجارة دار سكن بدار سكن^(٨) وربما يمكن ان يقال بوجود التناقض في الفقه المالكي نفسه بشأن عدم جوازه الاجارة الواردة على دين بدين من ناحية ثم جوازه ان تكون الاجرة منفعة ولو من جنس منفعة المعقود عليها وهذه ايضا من قبيل الاجارة الواردة على دين بدين لان المنافع ينتفع بها مستقبلا آنا فأنا وجزءا جزءا .

- ٥ - كتاب الام للامام الشافعي ج - ٤ - ص ١٥ و ٢٣ ، والفقه على المذاهب الاربعة المرجع السابق الاجارات ص ١٤٩ - ١٥٠ .
- ٦ - بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع - المرجع السابق ص ١٩٤ .
- ٧ - الفقه على المذاهب الاربعة - كتاب الاجارة - ج ٣ ص ١٤٢ .
- ٨ - بداية المجتهد ونهاية المقتصد لابن رشد القرطبي - كتاب الاجارة ص ١٨٨ .

والحقيقة ان القول بعدم جواز اجارة دار سكنى بدار سكنى عليه بعض الملاحظات من جانبنا منها انه على فرض تشابه الدارين من كل الوجوه فربما توجد اعتبارات نفسية واجتماعية تجعل من العاقلين يفضلان تبادل سكنى الدارين فييرمان العقد على هذا الاساس وربما العصر الحاضر يبرر ذلك لاسباب مختلفة اكثر اهمية من الزمن الماضي .

وقد ورد في الفقه الحنبلي انه يجب ان تكون الاجرة مالا او منفعة متعينة ويصح ان تكون الاجرة معجلة او دينا في الذمة وحكمها اذا كانت دينا في الذمة كحكم الثمن المؤجل لذا فما صح ان يكون ثمننا في الذمة صح أن يكون اجرة في الذمة ايضا^(٩) .

وخلاصة كل ما تقدم انه يجب في الشريعة الاسلامية ان يكون الاجر مالا متقوما معلوما عينا او نقدا او منفعة معجلا او مؤجلا مع اختلاف ما بين المدارس الفقهية الاسلامية بشأن بعض الاحكام التفصيلية .

ونشير الى ان الآية الكريمة « اني اريد ان أنكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثمانى حجج ... » لدليل شرعي قاطع على جواز ان يكون الاجر منفعة وهنا الزواج بكل ما فيه من متعة وتعاون وتضامن بين الزوجة والزوج في الحياة .

٢ - يشترط ان يكون الاجر شيئا حلالا غير محرم في الشرع وعليه

فلا يصح ان يكون الاجر من الاموال والمنافع المحرمة كالخمر ولحم الخنزير والنقد المزيف وفعل المحرمات ، وهذا ما عليه الاتفاق لدى جميع المدارس الفقهية الاسلامية .

٣ - يجب ان يكون الاجر معلوما متعينا تعيينا نافيا للجهالة المفضية

الى النزاع بين اطرافه .

فقد قال رسول الله عليه الصلاة والسلام « من استأجر اجيرا فليعلمه

٩ - الفقه على المذاهب الاربعة - كتاب الاجارة - ص ١٤٢ .

اجره»^(١٠) وهذا ما اتفقت عليه ايضا جميع المدارس الفقهية الاسلامية من جعفرية وحنفية ومالكية وشافعية وحنبلية •

فلقد ذكر في الفقه الجعفري : وجوب ان تكون الاجرة معلومة^(١١)

معلومية معتبرة لدى الناس بتعيين مقدارها اما بالكيل واما بالوزن او العدد في المكيلات والموزونات والمعدودات او بالمشاهدة او الوصف او في غير ذلك بحيث يكون العلم بالاجر مفهوما بوضوح لدى المعنيين بعقد الاجارة او اتفاق العمل وذلك من اجل ان ينتفي الغرر ، وقيل تصح وتكفي المشاهدة^(١٢) للاجرة اذا كانت من الاعيان المقبولة الجائزة لان تكون اجرة او اجرا •

وجاء في الفقه الحنفي انه اذا كان الاجر او الاجرة بالنقد فيشترط بيان

المقدار والوصف كعشرة دنائير ورق او ذهب اذا وجد ذلك في التعامل والا فيكفي ذكر المقدار اما بالنسبة للمكيلات والموزونات المتقاربة فيشترط التعيين ببيان المقدار والاجل كأن يكون الاجر عشر وزنات من الحنطة الفلانية او عشرة كيلوات من الشيء الفلاني وكذلك الامر بالنسبة للعروض التجارية الاخرى اذا كانت اجرا ، وتكفي الاشارة لتعيين هذه الاشياء التجارية بدلا من بيان القدر والصفة ، ويشترط دائما بيان اجل الدفع في هذه الاشياء اذ يصح التعجيل والتأجيل •

اما اذا كانت الاجرة حيوانا فمعلوميته^(١٣) تتم بالاشارة اليه فقط والا فيعتبر الاتفاق فاسدا ، كذلك يجب تحديد زمن الدفع بالضبط •

-
- ١٠- تبصرة المتعلمين - المرجع السابق ص ٦٣ ووسيلة النجاة - مذكور قبلا ص ٢٣٤ والفقه على المذاهب الاربعة مذكور سابقا ص ١٥٠-١٥٢ وبداية المجتهد ونهاية المقتصد - مذكور قبلا ص ١٨٨ •
 - ١١- وسيلة النجاة - المرجع السابق ص ٣٣٤-٣٣٥ •
 - ١٢- شرائع الاسلام مذكور قبلا ص ٢٣٣ •
 - ١٣- الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق - ج - ٣ ص ١٣٤-٣١٥ وبداية الصنائع - المرجع السابق ص ١٩٢ •

وقد جاء في الفقه الشافعي لبيان معلومية الاجر انه اذا كان الاجر او

كانت الاجرة بالنقد فيجب بيان القدر والجنس والنوعية والصفة كأن يقال عشرة دنائير عراقية ورقية او ذهبية جديدة . وفي الحقيقة لم يبق سبب قوي لبيان هذه التفاصيل الآن بعدما أصبحت العملة المتداولة واحدة والزامية من قبل السلطة - ولي الامر - في كل قطر اما اذا كانت الاجرة عينا كحيوان فيجب بيان الجنس والنوع لبيان المعلومية وقيل انه تكفي الاشارة عن ذلك وكذلك بالنسبة للمعروضات التجارية اذا صح ان تكون اجرا شرعا اذ يجب بيان نوعها وجنسها ووصفها ، وقد ذكر في نفس هذا الفقه انه لا تصح اجارة العامل بطعامه وكسوته وذلك لمجهولية الطعام والكسوة ، كما لا يصح استئجار الجزار^(١٤) بجلد الشاة التي يسلخها لان حال الجلد قبل السلخ اي في اثناء ابرام الاتفاق مجهول غير معلوم^(١٥) كما يستند المانعون لهذه الاجارة على نهى الرسول عليه الصلاة والسلام عن (قفيز الطحان) اجرة للعامل الطحان اي عدم جوازه عليه الصلاة والسلام اخذ الاجرة مكيالا من الطحين المتفق مع العامل الطحان على طحنه .

وقد جاء ايضا في الفقه الحنبلي : انه يجب ان تكون الاجرة معينة

واذا كانت دينا في الذمة فيجب بيان قدرها ونوعها وجنسها كالشئ واذا كانت عينا حاضرا فتعتبر كالمبيع ويشترط لتعيينها وبيان معلوميتها نفس شروط البيع وذكر في نفس الفقه انه يجوز ان يكون الاجر كومة من الدراهم كما يجوز استئجار الاجير^(١٦) والظئر بطعامهما وكسوتهما او بأجرة معلومة مع طعامهما وكسوتهما باعتبار أن الطعام والكسوة يحكمهما العرف السائد وهو معلوم

١٤- الجزار يعني القصاب الذي يذبح الاغنام .

١٥- الفقه على المذاهب الاربعة - المرجع السابق - ص ١٥٠-١٥١ وبداية المجتهد ونهاية المقتصد - المرجع السابق ص ١٨٧ .

١٦- الاقناع في فقه الامام احمد بن حنبل للعلامة ابي النجار شرف الدين موسى الحجاوي المتوفي سنة ٥٦٨ هـ ج ٢- كتاب الاجارة والبيوع بلا تاريخ ص ٢٨٨ ٢٨٩ و ص ٧٠-٧١ .

وان كومة الدراهم معلومة بالمشاهدة اما اذا كان الاجر بالنقود فيجب لمعلوماته بيان المقدار والعدد والنوع والجنس ، واذا كان يوجد في البلد نقود مختلفة فيجب ذكر من اي نوع يكون الاجر منها واذا كان بعضها اروج من الاخر فيصرف الاجر من النوع الرائج الغالب في البلد عند عدم وجود شرط بخلاف ذلك ، اما اذا لم يوجد في البلد الا نوع واحد من النقود فيكون الاجر من هذا النوع دون حاجة الى ذكر ذلك في الاتفاق وهذا هو المعروف والسائد في العصر الحديث في كل الاقطار تقريبا .

وقد جاء في الفقه المالكي انه يشترط لمعلومية الاجر في الاجارة كما يشترط لمعلومية الثمن في المبيع لانه عوض في عقد معاوضة وان المعلومية قد تكون في ذات الشيء او بصفته او بمقداره او بالمشاهدة ، وتصح الاجرة عند الامام مالك بالنفقة والكسوة للعرف واستحسان المسلمين لان النفقة والكسوة معروفتان (اي معلومتان)^(١٧) ولكن استتجار العامل على نفص شجرة لجني ثمارها بقسم من هذه الثمار لا يصح لعدم العلم بما سيسقطه من الثمر بعد النفص أي ان في ذلك جهالة غير ان بعض المالكية اجاز ذلك ويكون لزمامل اجر المثل والثمر للمالك^(١٨) ولكن يجوز لو ان عاملا استؤجر لحصد مقدار من الزرع معلوم بالمشاهدة بقسم منه لعدم وجود الجهالة في ذلك .

ولقد ذكر بن رشد القرطبي الفقيه المعروف بابن رشد الحفيد ان احد الفقهاء وكان يدعى الطحاوي قال^(١٩) : « ومعنى نهي النبي عليه الصلاة والسلام عن ققيز الطحان هو ما يفعلونه في الجاهلية من دفع القمح الى الطحان بجزء من الدقيق الذي يطحنه قالوا وهذا لا يجوز عندنا وهو استتجار من المستأجر بعين ليس عنده ولا هي من الاشياء التي تكون ديونا

١٧- البحر الزحار - كتاب الاجارة - ص ٥١ وكتابه الفقه على المذاهب الاربعة المرجع السابق ص ١٦٧ .

١٨- العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المذكور سابقا ص ١٧٢ .

١٩- بداية المجتهد - المرجع السابق - ص ١٨٧ الاجارة .

على الذم ، ووافقه الشافعي على هذا وقال اصحابه لو استأجر السلاخ بالجلد والطحان بالنخالة او بصاع من الدقيق فسد لنهيه عليه الصلاة والسلام عن قفيز الطحان وهذا على مذهب مالك جائز لانه استأجره على جزء من الطعام معلوم واجرة الطحان ذلك الجزء وهو معلوم ايضا » .

لقد استند القائلون بوجوب تعيين قدر الاجرة على نهى رسول الله عليه الصلاة والسلام على استئجار الاجير دون بيان اجره له ، وهم فقهاء الجعفرية والشافعية وابو يوسف ومحمد بن الحسن ، وقال الامام مالك واحمد بن شبرمة : « يجب للعرف واستحسان المسلمين » (٢٠) .

وقد قرر بعض الفقهاء انه لا يصح اجرا بعض نتاج العمل المتفق عليه في اتفاق العمل كطحن الحبوب بأجرة ربع الطحين او حمل الثمر من مكان لآخر بثله وذلك استنادا على نهى رسول الله (ص) عن قفيز الطحان ، ولذلك قال هؤلاء ان مثل هذه الاجارة غير صحيحة وقرر البعض الآخر بأن ذلك يصح لان نهى الرسول عليه الصلاة والسلام « محمول على جهل قدر القفيز او حيث استؤجر (العامل) على طحن الصبرة » الكومة « بقفيز » المكيال « بعد طحنها وهو فاسد » (٢١) أي اذا تبين عدم وجود الجهالة فالاجارة صحيحة كأن يكون مقدار الشيء معلوما فتصح الاجرة بمقدار معلوم منه . ولهم يجز بعض الفقهاء تشغيل الظئر بطعامها وكسوتها لمجهولية الكمية والنوع . ومنهم محمد بن الحسن وابو يوسف ، بينما اجاز ذلك غيرهم من الفقهاء ومنهم ابو حنيفة مستندين بقولهم على الاية الكريمة « وعلى المولود له رزقهن وكسوتهن بالمعروف » باعتبار ان هذه الاية جاءت عامة مطلقة بكون الرزق والكسوة على الوالد سواء اكانت الظئر زوجة او لم تكن كذلك (٢٢)

٢٠ - الفتح الرباني مع شرح بلوغ الاماني للعلامة احمد عبد الرحمن البنا الشهير بالساعاتي - ج ١٤ - طبع القاهرة ١٣٥٨ هـ ص ١٢٢ الهامش - فقرة ٤- .

٢١ - البحر الرحار - المرجع السابق - ج ٤ - الاجارة ص ٥٢ .

٢٢ - كتاب بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع - المرجع السابق ص ١٩٣ .

وان كلمة (بالمعروف) تعني بالمتعارف عليه بين الناس ايضا وذلك يحدد انشيء ويجعله معلوما .

وننقل فيما يلي ، للفائدة العلمية بهذا الشأن . ما قاله العلامة « ابن قدامة » (٢٣) حول اختلاف الفقهاء المسلمين فيما يتعلق بمعلومية الاجر وهو :

« انه يشترط في عوض الاجارة كونه معلوما لا نعلم في ذلك خلافا لانه عوض في عقد معاوضة فوجب ان يكون معلوما كالثمن في البيع . وقد روى عن النبي عليه الصلاة والسلام انه قال : « من استأجر اجيرا فليعلمه اجره » ويعتبر العلم بالرؤية او بالصفة كالبيع سواء ، فأن كان العوض معلوما بالمشاهدة دون القدر كالصبرة « الكومة » احتمل وجهين اشبههما (اولهما) الجواز لانه عوض معلوم يجوز به البيع فجازت به الاجارة كما لو علم قدره . والثاني : لا يجوز لانه قد يفسخ العقد بعد تلف الصبرة فلا يدري بكم يرجع فاشترط معرفة قدره كعوض السلم فيه ، والاوّل اولي . وظاهر كلام الوجهين ان العلم بالقدر في عوض السلم ليس بشرط ثم الفرق بينهما ان المنفعة هنا اجريت مجرى الاعيان لانها متعلقة بعين حاضرة والسلم يتعلق بمعدوم فافترقا ، وللشافعي نحو مما ذكرنا في هذا الفصل . وكل ما جاز ثمننا في البيع جاز عوضا في الاجارة لانه عقد معاوضة اشبه بالبيع فعلى هذا يجوز ان يكون العوض عينا او منفعة اخرى سواء كان الجنس واحدا كمنفعة دار بمنفعة اخرى او مختلفا كمنفعة دار بمنفعة عبد له . قال احمد لا بأس ان يكترى بطعام موصوف معلوم وبهذا كله قال الشافعي قال الله تعالى اخبارا عن شعيب انه قال : « اني اريد ان انكحك احدى ابنتي هاتين على ان تأجرني ثمانني حجج » فجعل النكاح عوض الاجارة ، وقال ابو

٢٣- المغني لابن قدامة - المرجع السابق - ج-٥- اصدار المنار ١٣٦٧ هـ
ص ٤٠٤-٤٠٦ .

حنفية فيما حكى عنه لا تجوز اجارة دار بسكنى اخرى ويجوز ان يختلف جنس المنفعة كسكنى دار بمنفعة بهيمة لان الجنس عنده يحرم النساء - اي النسبة - وكره الثوري الاجارة بطعام موصوف ، والصحيح جوازه وهو قول اسحاق واصحاب الرأي وقياس قول الشافعي لانه عوض يجوز في البيع فجاز في الاجارة كالذهب والفضة وما قاله ابو حنيفة لا يصح لان المنافع في الاجارة ليست في تقدير النسبة ولو كانت نسبة ما جاز في جنسين لانه يكون بيع دين بدين * ولو استؤجر راعي غنم بثلاث درهما ونسلها وصوفها وشعرها او نصفه او جميعه لم يجز ، نص عليه احمد في رواية جعفر ابن محمد النسائي لان الاجر غير معلوم ولا يصلح عوضا في البيع وقال اسماعيل بن سعيد سألت احمد عن الرجل يدفع البقرة الى الرجل على ان يعلفها ويتحفظها وما ولدت من ولد بينهما فقال كره ذلك وبه قال ابو ايوب وابو خيثمة ولا اعلم فيه مخالفا وذلك لان العوض مجهول معدوم ولا يدري ايوجد ام لا والاصل عدمه ، ولا يصلح ان يكون ثمن ، فان قيل فقد جوزتم دفع الدابة الى من يعمل عليها بنصف ربحها قلنا انما جاز ذلك تشبيها بالمضاربة لانها عين تنمى بالعمل فجاز اشتراط جزء من النماء والمساواة بالمضاربة ، وفي مسألتنا لا يمكن ذلك لان النماء الحاصل في الغنم لا يقف حصوله على عمله فيها فلم يمكن الحاقه بذلك وان استأجره على رعايتها مدة معلومة بنصفها او جزء معلوم منها صح لان العمل والاجر والمدة معلوم فصح كما لو جعل الاجر دراهم ويكون النماء الحاصل بينهما بحكم الملك الجزء المجهول له منها في الحال فيكون له نماؤه كما لو اشتراه * .

٤ - يجب ان لا يكون الاجر واجبا اداؤه عينا على المستأجر لذا فلا

يجوز ان يكون طعام وسكنى وكسوة الزوجة اجرا مقابل عملها باتفاق عمل لدى زوجها على فرض حدوث ذلك لان طعام وسكنى وكسوة الزوجة واجب عينا اصلا على الزوج بمقتضى الشريعة الاسلامية لذا لا يجوز ان يكون ذلك اجرا ، كما لا يصح ان يكون اجر العامل تسديد دين او حق سابق له في ذمة

صاحب العمل لان الدين او الحق الذي بذمة شخص واجب التسديد للدائن فلا يجوز ان يكون موضوع عقد جديد يصبح بمقتضاه اجرا لعمل الدائن لدى المدين لاية اسباب •

وهذا ما اتفقت عليه ايضا جميع المدارس الفقهية الاسلامية •

هـ - يجب ان يكون الأجر مملوكا للمستأجر ومقدور التسليم الى المؤجر او الاجير لذا فلا يجوز ان يكون اجرا ما ليس مملوكا ومقدور التسليم من قبل صاحب العمل الى العامل كأن يقول له اعمل عندي في الشهر بخمسين دينارا ادفعها مما سوف يهني فلان او مما اربحه او ان يكون اجره جملي الهارب الذي تعرفه جيدا •

وهذا ما اتفقت عليه ايضا جميع المدارس الفقهية الاسلامية •

نخلص من ذلك الى انه يشترط ان يكون الأجر مالا عينا او منفعة حاضرا او دينا في الذمة وحلالا شرعا ومعلوما معلومية نافية للجهالة وليس واجبا اداؤه او القيام به شرعا على المسؤول بدفعه ، مملوكا له مقدور التسليم لمستحقه من قبله •

اختلاف مقدار الاجر

عند التقصير او باختلاف نوعية ووقت العمل

الاصل ان مقدار الاجر يتحدد في الاسلام بالاتفاق الحر العادل ثم بالعرف والعادة عند تقدير اجر المثل وان لا يكون فيه غبن وظلم واجحاف ومماثلة في الاداء

لقد جاء في الفقه الجعفري انه اذا استؤجر العامل ليحمل المتاع الى مكان معين بأجرة معينة في وقت معين بالذات وشرط عليه انه اذا قصر بذلك تنقص اجرتة بمقدار معين صح ذلك الشرط ، ولكن لو كان الشرط بسقوط

كل الاجرة عند التقصير اعتبر الاتفاق فاسدا ويستحق العامل عندئذ اجر المثل^(٢٤) وكذلك لو استؤجر الخياط لخياطة ثوب واشترط عليه انه اذا خيطة فارسيا فله مقدار ما من الاجر واذا خيطة روميا فله الضعف جاز ذلك لانه لا مجهولية في الاتفاق حيث توضحت نوعية العمل وكمية الاجر بالنسبة لكل نوع معين .

اما اذا اشترط على العامل انه اذا قام بالعمل في هذا اليوم فله دينار واذا قام به غدا فله نصف دينار فقط^(٢٥) اختلف الفقه الجعفري بشأن جواز هذا الشرط ولكن الرأي الارجح فيه الجواز فقد جاء على لسان الفقيه المحقق الحلي ان « اظهره الجواز » ونعتقد بان سبب التردد هنا يرجع الى تصور اختلاف مقدار الاجر لنفس العمل وان اختلف الزمن مما قد يعتبر مقدار الاجر مجهولا وقت ابرام اتفاق العمل، اما حجة الرجحان فترجع الى ان هذا الشرط جائز لان الاجر محدد بزمن القيام بالعمل وهو معروف وعليه فتقرر جوازه او ربما يمكن القول بانه ابرم في نفس الوقت اتفاقان بأجرين مختلفين وينفذان بوقتين مختلفين ولكنهما معلومان لذا فهما صحيحان .

وقد ورد في الفقه الحنفي انه اذا قال « ان خطته اليوم فبدرهم وان خطته غدا فبنصف درهم فان خاطه اليوم فله درهم وان خاطه غدا فله اجر مثله عند ابي حنيفة لا يتجاوز المسمى وهو نصف درهم ، وفي الجامع الصغير لا ينقص من نصف درهم ولا يزيد على درهم وقال ابو يوسف ومحمد الشرطان جائزان وقال زفر كلاهما فاسدان »^(٢٦) .

ويرجع سبب رأي ابي حنيفة الى ان ذكر اليوم هو للتعجيل بخلاف الغد فانه للتعليق حقيقة واذا كان كذلك فيجتمع في العقد الوقت والعمل وهذا

-
- ٢٤- شرائع الاسلام ص ٢٣٤ والفقيه السعيد الشهيد العاملي ج ٣- كتاب الاجارة ص ٤ ، وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٥ .
 ٢٥- كتاب الخلاف للفقيه الطوسي - الاجارة ج ٢ - ص ٢١٥ .
 ٢٦- الجوهرة المنيرة - ج ١ ص ٣٦٨ .

لا يجوز عنده وهو يفسد العقد ولذا فيجب اجر المسمى في اليوم الاول واجر المثل في اليوم التالي (٢٧) ولكن لم نجد التبرير الشافي لجعله اجر المثل ليوم غد ، بحيث لا يزيد على الاجر المسمى او ان اجر المثل المذكور لا يقل عن نصف دينار ولا يزيد على الدينار .

وكذلك ورد في الفقه الحنفي انه « اذا قال ان خطت هذا الثوب فارسيا فبدرهم وان خطته روميا فبدرهمين جاز وأي العاملين عمله استحق الاجرة » وهذا ما عليه الفقه الجعفري كما رأينا ، ولكن زفر قال بان العقد فاسد لان المعقود عليه مجهول لانه شرط عملاّن مختلفان فلا يصح وقال محمد « ان خاطه اليوم فله درهم وان خاطه في اليوم الثاني فله اجر مثل لا يزيد على درهم » .

وقد جاء في الفقه المالكي (٢٨) انه لا يجوز ان يشترط في عقد العمل مع العامل على عمل معين بشرط لو انجزه في يوم فله دينار ولو انجزه في يومين فله نصف دينار وذلك للجهالة في الاجر اذ اجر العامل نفسه بما لا يعرف حسب رأي هذا المذهب .

فاذا قام العامل بالعمل بهذا الشرط فهو لا يستحق الا اجر المثل في الحاليتين لان العقد — بحسب هذا الفقه المالكي — فاسد وفي هذه الحالة يستحق العامل اجر المثل فقط . وكذلك الحكم ايضا بحسب هذا الفقه — لو قال « ان خطته اليوم روميا فلك درهم ، وان خطته فارسيا فلك نصف درهم » (٢٩) .

وهذا هو الحكم ايضا بالنسبة للحاليتين المذكورتين اعلاه عند الامام

٢٧ — الجوهرة المنيرة ج ١ — ص ٣٦٨ الهامش .

٢٨ — الفقه على المذاهب الاربعة ج ٣ — ص ١٧٨ .

٢٩ — المقنع في فقه احمد بن حنبل للعلامة موفق الدين عبد الله بن احمد بن قدامة المقدسي ٢ — المطبعة السلفية ومكتبتها بلا تاريخ . ص ١٩٨ — ١٩٩ .

الشافعي لان العقد في كل منهما واحد اختلف فيه المعقود عليه وهو غير جائز لانه يقضي الى الجهالة •

وكذلك جاء في الفقه المالكي - ما يلي : «فان اتفق معه اي صاحب العمل مع العامل - على اجرة معينة ثم قال بعد ذلك عجل وازيدك كذا فان كان على يقين - اي صاحب العمل - من انه اي العامل يستطيع الفراغ منه في الموعد الذي حدده فانه يجوز اما اذا كان لا يدري فيكون مكروها - اي الشرط» (٣٠) •

ويوجد في الفقه الحنبلي للحالتين المذكورتين قبلا - اي قبل فقرة النعجيل - قولان احدهما الجواز وهو القول الاضعف وثانيهما عدم الجواز وعليه المذهب الحنبلي ولكن جاء في الفقه الحنبلي ايضا انه اذا اتفق مع عامل للعمل في سفينة مثلا وقيل له ان عدنا اليوم الى بلدنا فلك دينار ولك عن كل يوم تأخير دينار اي تكون الاجرة دينار في كل يوم - فذلك جائز عند الامام احمد وكذلك عند الجعفرية وذلك لمعلومية المعقود عليه ولا يوجد ما يمنع ذلك شرعا •

الخلاصة : ان بعض الفقهاء المسلمين اجازوا شرط اختلاف مقدار الاجر باختلاف درجة التقصير او الاتقان في اداء العمل او وقت او نوعية ادائه ولم يجز ذلك بعض الفقهاء الاخرين •

ونعتقد من منطلق احكام اليسر وضرورة الايفاء والوفاء بالوعود والعهود وان المؤمنين عند شروطهم التي لا تخالف نصوص قرآنية ولا حديثا نبويا بان جواز شرط اختلاف الاجر باختلاف درجة الاتقان والتقصير والسرعة والتأخير والوقت والنوعية وزيادة الانتاج ، بات امرا ضروريا في الوقت الحاضر بغية ضمان سلامة الاتقان والسرعة والزيادة والجودة في الانتاج بواسطة عامل مادي له كل التأثير على نفسية وممارسة العامل في مجال نشاطه

٣٠- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٧ الهامش •

الاقتصادي هو مقدار الاجر الذي يستحقه على ضوء ذلك طالما يحدد هذا المقدار لكل حالة على حدة بشكل لا لبس ولا غموض فيه طالما لا يوجد ما يمنع ذلك شرعا لا في الكتاب ولا في السنة •

استحقاق الاجر وميعاد دفعه في الاسلام

لقد ذكرنا بانه يمكن ان يكون الاجر عينا او نقدا او منفعة ، كما يمكن ان يدفع ويؤدي في الحال او بعد اجل معين متفق عليه ووفق الاصول الشرعية واجتهادات المدارس الفقهية الاسلامية وان الاجر المسمى هو الواجب اداؤه بمقتضى اتفاقات العمل الصحيحة ، غير انه في الحالات التي يكون فيها اتفاق العمل فاسدا او باطلا ، ولكن العمل كان قد انجز واستوفى بمقتضاه ، فهنا يستحق العامل اجر المثل وليس الاجر المسمى^(٢١) اذ لا يجوز في الاسلام التمسك بشرط ورد في اتفاق غير صحيح او غير جائز عند الخلاف ، كما لا يمكن ان يشرى احد على حساب الغير ، وان يعمل احد بقصد الحصول على العوض من دون اخذ ذلك العوض ، وان اعدل عوض في هذه الحالة حيث يكون الاتفاق غير صحيح او باطلا هو اجر المثل •

ويستحق الاجر عادة بحسب غالبية المدارس الفقهية الاسلامية وفق الشرط المتفق عليه تعجيلا او تأجيلا وذلك وفق منطلق الحديث « المسلسون عند شروطهم »^١

واذا لم يوجد شرط على وقت استحقاق الاجر ودفعه في نفس اتفاق العمل فالاجر يستحق عادة بمقتضى رأي الجعفرية والشافعي واحمد بنفس عقد العمل وليس بعد اداء العمل • ولكنه يستحق بحسب رأي ابي حنيفة ومالك

٣١- كتابنا - العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢٠٠-٢٠١ •

بعد اداء العمل • ولكل رأي ادلة شرعية تبرر الاخذ به وسوف نشير اليها حالاً (٣٢) •

وتوجد بعض الاستثناءات لهذه القواعد الفقهية بشأن جواز تأجيل او تعجيل استحقاق ودفع الاجر للعامل في بعض الحالات وسوف يرد ذكرها في حينها بعد قليل •

والاصل في الاسلام كما في التشريعات الوضعية الحديثة انه اذا كان العامل مهبطاً للعمل ولم يقيم بالعمل لاسباب لا دخل له فيها وانما هي تعود لصاحب العمل فانه يستحق الاجر المسمى وان لم يعمل •

فقد جاء في الفقه الجعفري انه لو استأجره لقلع ضرره فمضت المدة التي يمكن ايقاع ذلك فيها ولم يقلعه المستأجر استقرت الاجرة « اما لو زال الالم عقيب العقد سقطت الاجرة » (٣٣) •

وهذا ما نجد له اصلاً مثيلاً في الفقه الشافعي والفقه الحنبلي (٣٤) •

فقد جاء في بعض الكتب الفقهية الحنبلية انه « وان كانت الاجارة على عمل فتسلم العقود عليه ومضت مدة يمكن استيفاء المنفعة فيها فقال اصحابنا يستقر عليه الاجر ، وهو مذهب الشافعي لان المنافع تلفت تحت يده باختياره فاستقر الضمان عليه » (٣٥) •

وجاء في الفقه الحنبلي ايضا انه لو امتنع الارمد - الذي يشكو بعينه مرضاً - من الاكتحال مع بقاء المرض استحق الكحال الاجر بمضي المدة كما

٣٢- فقه السنة - المذكور سابقاً - ص ١٨٩-١٩٠ •

٣٣- شرائع الاسلام المحقق الحلي ص ٢٢٥ •

٣٤- كتاب الخلاف للطوسي ص ٢١٠ •

٣٥- المغني لابن قدامة - ج ٢ - ص ٤٩٢ •

لو استأجره يوما لبناء فلم يستعمله فيه^(٣٦) وهذا هو نفس رأي الفقه الجعفري ، كما ذكرنا .

وعند الحنفية انه اذا كانت الاجارة على منافع غير مؤقتة بزمان معين فلا يستحق ولا يستقر الاجر الا باستيفاء المنافع ، كالاجر للاجير المشترك .

واذا كانت الاجارة على زمن معين ولم يتنفع المستأجر بها بارادته فيستقر عليه الاجر لان المنافع تلفت باختياره في مدة الاجارة فاستقر عليه الاجر كما لو كانت المنافع في يده . وقد ورد في نفس الفقه الحنفي انه « اذا قبض المستأجر الدار فعليه الاجرة وان لم يسكنها لانه تمكن من الاستيفاء فوجب ذلك استقرار البذل »^(٣٧) ومعنى ذلك انه اذا سلم العامل نفسه لصاحب العمل ولم يستفد منه هذا لانه لم يشغله او لم يمكنه من العمل في وقت العمل فان العامل يستحق الاجر ، وهذا هو رأي الجعفرية والشافعية والحنبلية ايضا ولكن يوجد رأي في نفس الفقه الشافعي والحنبلي والحنفي يقرر في مثل هذه الحالة عدم استحقاق الاجر الا بعد استيفاء العمل^(٣٨) .

وقد جاء في الفقه المالكي انه « تنفسخ الاجارة اذا استأجر شخص اخر على قلع ضرر فيسكن ألم الضرر قبل قلعه . . . » اما اذا لم يسكن الالم فان المستأجر يلزمه دفع الاجرة وان لم يعمل « ولا يجبر المريض على القلع . وهذا ما يتفق مع ما جاء في الفقه الجعفري كما ذكرنا^(٣٩) .

ويمكن ان يبرم اتفاق العمل لمدة معينة باجر معين ، او لانجاز شيء معين بأجر معين ، فهنا يستحق الاجر المتفق عليه عن تلك المدة ، أو عن هذا الانجاز

-
- ٣٦- المغني لابن قدامة - ج - ٢ ص ٤٩٢ و ٤٠٨ والمقنع ج - ٢ - ص ٣٧٣ .
 ٣٧- الجوهرة المنيرة للامام ابي حنيفة شرح القدوري - ج - ١ - ص ٣٧٣ .
 ٣٨- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢١٩-٢٢٠ .
 ٣٩- الفقه على المذاهب الاربعة ج-٣- ص ٣١٥ .

الذي لم يحدد له زمن معين ، كخياطة الثياب او نقل الاثاث دون ذكر وقت معين ، وهذا ما اتفق عليه جميع الفقهاء المسلمين .

وقد يرم هذا الاتفاق لوقت معين غير معلوم النهاية او لانجاز شيء معلوم غير معلوم النهاية ، ويحدد لكل جزء من الوقت او من الانجاز اجر معلوم دون بيان عموم الوقت الذي يراد العمل فيه او عموم الشيء المراد انجازه كأن يستأجر العامل للبناء يوميا بخمسة دنائير ، او المحاضر للتدريس بخمسة دنائير عن كل محاضرة دون ذكر عموم الوقت الذي يعمل فيه او عموم المحاضرات التي يليها . فقد اجاز ذلك اغلب الفقهاء المسلمين^(٤٠) ، فقد اقر ذلك الفقه الجعفري لعدم وجود الجهالة في العقد واستنادا على تأجير علي بن ابي طالب (رض) نفسه كل دلو من الماء بتمرة واحدة واقرار النبي (عليه الصلاة والسلام) عمله ذلك . وكذلك الحكم من حيث النتيجة عند الحنفية والمالكية^(٤١) . قياسا على جواز « بيع الصبرة بحساب القفيز بدرهم » وقد اجاز ذلك ايضا بعض اصحاب الشافعي^(٤٢) ثم احمد بن حنبل واكن قيل بأن الشافعي نفسه لم يجز ذلك ، وذكر ان بعض الفقهاء قالوا بطلان العقد المذكور « وهو قول الثوري والصحيح من قولي الشافعي »^(٤٣) .

ولقد جاء في الفقه الحنفي انه اذا استأجر شخص عاملا كل شهر بثلاثين

دينار ، صح العقد واستحق الاجر المسمى في الشهر الاول فقط ، اما في

٤٠ - كتاب الخلاف للعلامة الحجة الطوسي - الاجارة ج - ٢ - ص ٢٠٢ والعلامة

الحجة المحقق الحلي في كتابه - شرائع الاسلام - ص ٢٣٤ وكتاب المقنع

لابن قدامة ج ٢ - ص ١١٩ .

٤١ - كتاب الخلاف المذكور سابقا ج - ٢ - ص ٢٠٧ .

٤٢ - بداية المجتهد المذكور سابقا - ص ١٨٩ .

٤٣ - المغني - المذكور سابقا ج - ٥ - ص ٤٠٩ وقيل : لان لفظ كل هو اسم للعدد فاذا لم يقدره كان مبهما فيكون فاسدا كما لو قال اجرتك مدة او شهرا .

كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - ص ٢٠٢ .

الاشهر التالية فالحكم يختلف بحسب ما اذا رضى الطرفان باستمرار العقد او اعترض احدهما على ذلك ، فاذا لم يعترضا عليه في بداية كل شهر كان العقد متجددا واستحق فيه الاجر المسمى ، اما اذا اعترض احدهما عليه واستمر العمل فيستحق اجر المثل لان العقد بعد الشهر الاول يعتبر فاسدا لجهالة مدته ذلك لان كلمة « كل » عند من يقول بهذا الاجتهاد اصلا العموم وهنا استعملت فيما لا نهاية له لذا ينصرف معناها الى الواحد لتعذر العموم أي الى مدة الشهر الاول فقط اما اذا انتهى الشهر واستمر العامل على العمل دون اعتراض فان العقد يتجدد لشهر اخر ، وهكذا ، وكأن ذلك يعتبر تجديدا للعقد بتراضيهما^(٤٤) .

وقد ورد في كتاب الخلاف للعلامة الطوسي انه « اذا اكرى دابة من بغداد الى حلوان فركبها الى همدان فانه يلزمه اجرة المسمى من بغداد الى حلوان ومن حلوان الى همدان اجرة المثل ، وبه قال الشافعي ، وقال ابو حنيفة لا يلزمه الاجرة التي تعدى فيها بناء على اصل ان المنافع لا تضمن بالغضب ، وقال مالك ان كان قد تجاوز بها شيئا يسيرا فانه كما قلنا ، وان كان تعدى فيها^(٤٥) شيئا كثيرا فان المكري بالخيار ان شاء اخذ منه اجرة المثل لذلك التعدي او يأخذ منه قيمة الدابة » .

وقد ذكر في الفقه الحنبلي أن « الاجر الواجب هو المسمى ، والاجر المثل للزائد نص عليه احمد ولا خلاف فيه بين اصحابنا » .

وبرغم ركة التعابير هذه بالنسبة لعصرنا يمكن ان تلخص هذا القول بما يلي : اتفق الفقه الجعفري والشافعي والحنبلي على ان يستحق الاجر المسمى عن المدة او الانجاز المتفق عليهما ويستحق اجر المثل عن المدة الزائدة

٤٤- الجوهرة المنيرة - ج ١ ص ٣٦٩ .
٤٥- المغني لابن قدامة - ج ٥ ص ٤٥٧ ، المقنع لابن قدامة ايضا ج ٢ - ص ٢١٠ وكتاب الخلاف للطوسي - ج ٢ ص ٢٠٧-٢٠٨ .

او الانجاز الزائد ، اما رأي الحنفية فيتلخص بعدم استحقاق اي اجر عن ذلك التجاوز ، ولكن بحسب رأي مالك انه اذا كان التجاوز بسيطا فلا يستحق عنه اي شيء اما اذا كان التجاوز كثيرا في مثل استئجار الدابة ف « يخير صاحب الدابة بين اجر المثل وبين المطالبة بقيمتها في بداية التعدي لانه متعدد بامساكها - أي المتجاوز وهو المستأجر - حابس لها عن اسواقها فكان لصاحبها تضمينها » (٤٦) .

وقد رد العلامة ابن قدامة المقدسي على رأي مالك بأن « العين باقية بحالها يمكن اخذها فلم تجب قيمتها كما لو كانت المسافة قريبة وما ذكره تحكم لا دليل عليه ولا نظير له فلا يجوز المصير اليه » .

ولقد دار نقاش طويل ما بين الفقهاء المسلمين حول وقت استحقاق واداء الاجر الى العامل ، فهل يصح الاشتراط مثلا على تعجيل او تأجيل او تقسيط الاجر ؟ وهل يستحق ويؤدي عند عدم الشرط بمجرد ابرام عقد العمل وقبل بداية العمل ام لا يستحق ولا يؤدي الا بعد انتهاء العمل ؟ (٤٧)

لقد اتفق عامة فقهاء المسلمين المعتمدين تقريبا على جواز اشتراط تعجيل او تأجيل اداء الاجر في نفس عقد العمل قبل او بعد اداء العمل الا في حالات نادرة جدا اوجب بعضهم فيها تأجيل ادائه كما سيأتي ذكر ذلك حالا وان شرط التعجيل هنا عند هؤلاء البعض لا قيمة له ، وذلك لان المؤمنين عند شروطهم اذا كانت موافقة للشرع ، ولا يوجد مانع شرعي من شرط التعجيل ، وهذا هو رأي الجعفرية ومن اخذ برأيهم من الفقهاء المسلمين . ومعنى هذا هو ان الاجر يستحق ويملك في نفس العقد عند شرط التعجيل وهذا ما يشبه تعجيل الثمن في بيع السلم والاستصناع حيث يدفع الثمن معجلا مع العلم ان كثيرا من الفقهاء المسلمين يقررون استحقاق الاجر بنفس

٤٦- المغني لابن قدامة - ج-٥ ص ٥٧ والقنع لابن قدامة ج ٤ ص ٢١٠ .

٤٧- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام - المذكور سابقا .

عقد العمل وقبل اداء العمل اذا لم يشترط فيه التعجيل او التأجيل . كما سيأتي ذكر ذلك حالا .

ويقرر الحنفية عدم اعتبار شرط تعجيل دفع الاجر في الاجارة غير

المنجزة^(٤٨) كأن يستأجر الانسان دارا في ١/١/١٩٨٢ لمدة سنة اعتبارا من ١/٢/١٩٨٢ مثلا فهنا لا يعتبر شرط التعجيل قبل تنفيذ العقد . وقياسا على هذا انه اذا شرط تعجيل دفع الاجر للعامل في اتفاق عمل ابرم فسي ١/٤/١٩٨٢ لينفذ في ١/٦/١٩٨٢ فلا يلزم صاحب العمل بدفع الاجر في الحال رغم وجود الشرط وذلك لان الفقه الحنفي يعتبر هذا العقد غير المنجز غير لازم لذا فلا يستحق الاجر بمقتضاه قبل اداء العمل وان العامل هنا ليس له الحق بفسخ عقد العمل بحجة عدم دفع صاحب الاجر له معجلا بحسب الشرط به^(٤٩) .

ونعتقد بأن في هذا الرأي احيانا بعض الحرج والعرقلة في مجال التعامل والانتاج لانه قد يكون الاجراء بحاجة الى تعجيل الاجرة لمعيشتهم او لاعداد عدة العمل مثلا ، كذلك قد يفضل صاحب العمل احيانا الاجر المعجل من اجل ضمان اشتغال العمال لديه وضمان راحتهم واستقرارهم وهذا من صالحه وصالح الانتاج . ثم اننا لم نجد اي مانع شرعي يمنع من شرط تعجيل الاجر في كل الحالات سواء اكان العقد منجزا او غير منجز ، لا في الكتاب ولا في السنة بعبارات صريحة متفق عليها .

وعلى العكس من ذلك يقرر الشافعي ان لا عبرة^(٥٠) بشرط تأجيل

دفع الاجر ، بل يجب عنده تعجيل دفعه في اجارة الذمة في نفس مجلس العقد

٤٨- الاجارة المنجزة هي التي تقع وتنفذ حالا بعد ابرام العقد اي لم تكن مضافة الى زمن لاحق والاجارة غير المنجزة هي التي لا تبدأ الا بعد ابرام العقد بمدة معلومة كيوم او شهر او غير ذلك مثلا بحسب الاتفاق .

٤٩- الفقه على المذاهب الاربعة ج - ٣ ص ١٢٦ .

٥٠- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٠٥ .

برغم ذلك الشرط ان وجد ، كأن يتفق شخص مع خياط على خياطة بدلة معينة له دون تعيين من سيخيطها له اهو ام احد صناعه ، فهنا اشغلت ذمة الخياط المتفق معه بخياطة البدلة فهذا العقد عقد اجارة ذمة ، ويجب بمقتضاه عند الشافعي دفع الاجر حالا معجلا في مجلس العقد للخياط ولا غبرة بشرط التأجيل لان المنفعة المعقود عليها في هذه الاجارة - وهي خياطة البدلة - هي دين في ذمة الخياط ، ولا يجوز عند الشافعي ان يكون عوض الدين دين في الذمة لذا فيجب تسليم الاجر هنا معجلا والا اعتبر ذلك مقابلة الدين بالدين وهذا غير جائز لمنافاته لمقتضى المعاوضة . وهذا ما يتفق عليه الفقه المالكي مع الفقه الشافعي .

وربما يعتبر هذا الرأي او هذا الاجتهاد من قبيل الحرج والتضييق على البعض في مجال النشاط الاقتصادي او الاجتماعي احيانا حيث يكون بعض المتعاملين بحاجة الى تأجيل دفع الاجر لاسباب مختلفة منها عدم القدرة على الدفع حالا او لضمان الانتفاع بخدمات الاجير الذي قد يخشى هروبه او عدم الوفاء بالتزامه او المماطلة منه بعد اخذ الاجر معجلا وما اكثر ما يحدث ذلك في مجال الاعمال في الوقت الحاضر .

اما في اجارة العين ، كأن يستأجر الشخص انسانا لخدمته ، فلا يصح هنا ايضا عند الشافعية شرط تأجيل دفع الاجر ، اذا كان الاجر شيئا معيناً مشاهدا بالعين « كهذا المال المرئ » بل يجب تعجيل دفعه حالا برغم شرط التأجيل ان وجد وذلك لاحتمال ما قد يطرأ على الاجر المعين المرئ بوقت الاتفاق من تغير كاحتمال النقص او الزيادة في المقدار او تغيير النوعية ثم مخالفة الاتفاق المبرم بشأن الاجرة المعينة المعلومة بالمشاهدة وقت العقد (٥١) .

٥١- الفقه على المذاهب الاربعة ج - ٣ ص ١٤٨-١٤٩ و ص ١٤١-١٤٣ .

وكذلك الحكم عند المالكية ، علما بأنهم يقررون ايضا وجوب تعجيل دفع الأجر للاجير ، اذا كان الاجر غير معين (كما استأجره على ان يعطيه جملا ما او ثوبا) اذا ما كانت عادة الناس قد جرت على تعجيل دفع الاجر المذكور وربما ذلك لغرض جعل الاجر معلوما معينا بالتسليم والقبض معجلا .

ويجيز فقهاء الحنابلة شرط تعجيل او تأجيل دفع الاجر بحسب الاتفاق (٥٢) وكذلك الجعفرية (٥٣) الذين يجيزون التأجيل والتعجيل والتفسيط في اثناء العمل بالاشتراط والاتفاق .

والاصل عند الحنفية ان يدفع الاجر مؤجلا بعد استيفاء المستأجر المنفعة المتفق عليها سواء اكان الاجر عينا معينا او دينا موصوفا في الذمة (٥٤) ، لكنهم يجيزون دفع بعض الاجر عن اداء بعض العمل المنجز المسلم حقيقة او حكما لصاحبه او المؤدى في محل او في بيت صاحب العمل ، كما هي الحالة مثلا بالنسبة للحمالين الذين يتفقون على نقل اثاث بيت لم يمكن نقلها في يوم واحد فيمكن هنا ان يدفع لهم بعض الاجر على حساب ما قاموا به من نقل الى نهاية اليوم الاول . وتتفق على ذلك تقريبا كل المدارس الفقهية الاسلامية اذ تجيز التفسيط المتفق عليه لان تفسيط الاجر فيه مصلحة مشتركة للعامل وصاحب العمل لانه ضمان استمرار العامل على العمل لدى صاحب العمل ثم فيه ضمان الحصول على بعض الاجر لمعيشة العامل وربما عائلته ايضا وهو ما جرت عليه العادة احيانا في مجال الاعمال .

غير ان البعض يعتقد بأن خير ضمان لاستمرار العامل على العمل وعدم تركه العمل دون اكماله هو ان لا يعطي الاجر الا بعد اتمام العمل في الوقت الحاضر وربما هذا هو الذي دفع الفقه الحنفي وغيره على الاخذ به .

٥٢- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢٠٦ .

٥٣- المحقق الحلي - كتاب الاجارة ص ٢٣٣ .

٥٤- الفقه على المذاهب الاربعة ج ٣- ص ١٣٥ .

اما بالنسبة للصناع الذين يعملون في اماكنهم الخاصة فلا يستحقون عند الحنفية شيئا من الاجر الا بعد اتمام الشغل المتفق عليه في حالة عدم اشتراط تعجيل او تأجيل دفع الاجر . وسبق ان بينا كون الحنفية لا يجيزون اشتراط تعجيل دفع الاجر في اجارة الخدمة غير المنجزة التي تنفذ عادة بعد مدة من ابرام العقد ، ولكنهم يجيزون دفع مقدار من الاجر بعد كل يوم او شهر من الخدمة اذا كان الاجير يعمل لخدمة صاحب العمل في محله او في بيته (اي في محل وبيت صاحب العمل) .

ويقرر الفقه المالكي ان ليس للعامل بمقتضى اتفاق العمل ان يطالب بدفع الاجر الا بعد الفراغ من العمل اللهم الا اذا كان العرف قد جرى على تعجيل الاجر فيعمل به .

اما اذا كان عقد العمل منصبا على خدمة العامل لصاحب العمل ليصنع شيئا له فهنا يجوز تأجيل او تعجيل الاجر بالاتفاق عند المالكية ولكن يجب في حالة اشتراط تأجيل دفع الاجر الاسراع في تنفيذ العقد حالا لتجنب امر معاوضة الدين بالدين . لان الالتزام باداء العمل يكون بمقتضى اتفاق العمل دينا في ذمة العامل .

وخلاصة كل ذلك ان الحنفية والمالكية يتفقان على ان الاصل في الاجر ان يكون مؤجلا لان محل عقد الاجارة من جانب المأجور عينا كان او عاملا هو المنافع وان المنافع تؤدي آثافا لذا فلا يستحق الاجر الا بعد اداء المنافع بدليل الكتاب والسنة وسنشير اليهما حالا ، ولكن اوجب المالكية دفع الاجر معجلا في حالات معينة ذكرناها قبالا .

ويتفق الجعفرية والشافعية والحنابلة على التأجيل والتعجيل بمقتضى الاتفاق . ولكن قرر الشافعية وجوب دفع الاجر معجلا في حالات معينة

ذكرناها قبلا (٥٥) •

واذا لم يوجد شرط بتأجيل او بتعجيل دفع الاجر فما هو الحكم ؟

١ — يرى الجعفرية والشافعية والحنابلة الاصل ان الاجر يستحق ويدفع بنفس العقد لا بعد اداء العمل او استيفاء المنافع (الا في اجارة الذمة حيث يرى الحنابلة عدم وجوب دفع الاجر الا بعد تسليم الشيء المتفق على صنعه) لان العقد المطلق ينتج اثاره بعد ابرامه اصلا ومباشرة •

٢ — يرى الحنفية والمالكية انه لا يستحق ولا يلزم ان يدفع الاجر بنفس العقد الا بعد اداء العمل او استيفاء المنافع وادلتهم على ذلك مايلي :

١ — قوله تعالى : « فان ارضعن لكم فأتوهن اجورهن » فهنا جـ الامر باداء الاجر بعد الارضاع اي بعد اداء العمل •

٢ — قوله (ص) : « قال الله عز وجل ثلاثة انا خصمهم يوم القيام ومن كنت خصمه خصمته رجل اعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه ورجل استأجر اجيرا فاستوفى منه ولم يوف اجره » والدليل هنا هو ان خصومة النبي للرجل المستأجر تثبت اذا لم يدفع للعامل الاجر بعد استيفائه منه العمل ، وعليه فلا جناح على عدم دفع الاجر قبل ذلك لذا فلا يستحق ولا يلزم ان يدفع قبل اداء العمل •

٣ — قوله (ص) : « اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه » والدليل

٥٥ — كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام — ذكر قبلا ص ٢٠٨ — ٢١٠ وشرائع الاسلام للعلامة المحقق الحلي — وهو جعفر بن الحسن المتوفي عام ٦٧٦ هـ الاجارة ٢٣٣ وتبصرة المتعلمين للعلامة الحسن بن يوسف المشهور بالعلامة الحلي وهو ابن اخت المحقق الحلي — شرح السيد محسن الامين العاملي دمشق ١٩٤٧ ص ١١٦ • والمغني لابن قدامة ج ٥ — ص ٤٠٦ وبداية المجتهد ص ١٩٠ والفقه على المذاهب الاربعة ص ١٤١ — ١٥٣ والمقنع ج ٢ — ص ٢١٩ •

هنا ان العامل يغرق في اثناء العمل ويخف عرقه بعد العمل فدل ذلك على وجوب دفع الاجر بعد العمل •

٤ - ان عقد العمل - وهو عقد الاجارة الوارد على المنافع - عقد معاوضة وان المنافع المعقود عليها في هذا العقد لا يمكن ان تحدث وتسلم في مجلس العقد وان الاجر هو عوض عن هذه المنافع ، لذا فلا يستحق الملتزم باداء هذه المنافع - وهو لا يستطيع اداءها حالا في مجلس العقد - ان يتسلم الاجر في نفس العقد لتعذر تسليم المنافع المعقود عليها^(٥٦) ، الى الطرف الاخر حالا •

ويرد على هذه الحجج بردود كثيرة من اهمها ما يلي :

١ - الآية الكريمة (فان ارضعن لكم فآتوهن اجورهن •••) ليس معناها بالجزم وجوب دفع الاجر بعد الارضاع ، وانما هي تفيد حكما عاما هو ان الرضاعة توجب على الوالد دفع الاجر الى المرضع اي توجب الاجر على الرضاعة وليس معناها توقيت دفع الاجر ، بدليل جواز الشرط على التعجيل او التأجيل ، وبدليل قوله تعالى « فاذا قرأت القرآن فاستعذ بالله من الشيطان الرجيم » فهنا جاءت الآية بنفس التركيب اللغوي للآية السابقة من فعل الشرط وجواب الشرط فهل معنى ذلك انه طالما وردت عبارة « فاستعذ بالله من الشيطان الرجيم » بعد عبارة « فاذا قرأت القرآن » فيجب ان تكون (الاستعاذة) بعد قراءة القرآن ؟ كلا ثم كلا ، اذ الجميع متفقون على ان (الاستعاذة بالله من الشيطان الرجيم) يجب ان تكون قبل قراءة القرآن مباشرة اي عند الشروع بالقراءة • ثم ان قوله تعالى « فآتوهن اجورهن » في الآية « فما استمتعتم به منهن فآتوهن اجورهن » لدليل اخر على عدم المراد في الآية الكريمة المشار اليها قبلا هو تدقيق دفع الاجر للمرضع ،

٥٦- كتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٠-٢١١ وكتاب المغني لابن قدامة ص ٤٠٦-٤٠٧ .

اذ ليس معنى الاية الاخيرة ان المهر يدفع بعد النكاح • فالجميع متفقون على ان المهر يدفع كله او جزؤه قبل الزواج •

٢ - ان الحديث الشريف « ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة .. » ورجل استأجر اجيرا فأستوفى منه ولم يوفه اجره « لم يوجب دفع الاجر بعد العمل ولم يتطرق الى وقت دفعه وانما جاء بمعنى التهديد والوعيد لمن لم يوف الاجر ولم يدفعه للعامل الاجير بعد استيفائه العمل منه •

٣ - ان الحديث الشريف « اعطوا الاجير اجره قبل ان يجف عرقه » ليس معناه بالحصص وجوب دفع الاجر بعد العمل لا قبله وانما هو يفيد حث المستأجرين على الاسراع بدفع الاجر للعامل في أمد اقصاه نهاية العمل حالا ومن باب اولى قبل العمل حيث لا دليل على حرمة ذلك •

٤ - ان الاية والاحاديث المشار اليها جاءت بشأن الاسراع باداء الاجر للاجير المستأجر على اساس اداء عمل معين ، ولم تتعرض الى الاجارة الواردة على الزمن لمدة معينة كيوم او اسبوع او شهر او غير ذلك لذا فاعتبارها حكما عاما على فرض صحة الاعتماد عليها لتأييد القائلين بهذا الرأي يتعارض مع مفهوم اتفاق العمل الوارد على اساس الزمن وليس على اساس انجاز عمل معين •

٥ - الاجر هو « عوض اطلق ذكره في عقد معاوضة فيستحق بطلاق العقد كالثمن والصداق » (٥٧) •

نخلص من ذلك الى ما يلي :-

١ - الاصل ان الاجر هو عوض العمل وانه قد يكون عينا او منفعة وفق القواعد الشرعية وانه يقتضي بعض المدارس الفقهية الاسلامية واجب

٥٧- المفني لان قدامة -ج- ٥ ص ٤٠٧ وكتابنا العمل والضمان الاجتماعي في الاسلام ص ٢١٢ •

الدفع قبل اداء العمل ولدى بعضها الآخر بعد العمل وذلك كله عند عدم وجوب شرط تعجيل او تأجيل الدفع •

٢ - اجازت جميع المدارس الفقهية الاسلامية اصلا جواز الاشتراط بتعجيل او بتأجيل دفع الاجر الا في حالات استثنائية اوجبت بعضها التأجيل تارة او التعجيل تارة اخرى كما مر ذكر ذلك •

٣ - اتفقت جميع المدارس الفقهية الاسلامية على ان الاجير يستحق اجر المثل في حالة قيامه باداء العمل عند فساد او بطلان اتفاق العمل ولكنها اختلفت فيما بينها في بعض عوامل واسباب الفسخ والبطلان •

والذي نلاحظه من هذه الاجتهادات والاراء الفقهية الاسلامية في موضوعنا هذا ، الذي له علاقة مباشرة وتبادلية مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المحيطة بالناس ، ان معظم الفقهاء الاجلاء كانوا منشغلين بالنظر والتحصيص في النصوص والادلة الشرعية بصورة كلية غالبا بحيث استغرق ذلك منهم كل وقتهم وتفكيرهم مما جعلهم منصرفين الى حد بعيد ، بين الكتب والبيت والجامع ، عن النظر والتدقيق في الضرورات والظروف المحيطة بهم وبالناس خارج المكتبة والبيت والجامع ، وخاصة احوال وظروف العمل والعمال وتصرفات اصحاب الاعمال واصحاب النفوذ الاقتصادي والسياسي المتلوية في الغالب الامر الذي جعل كثيرا من اجتهاداتهم عرضة للرد والجدل والنقاش وبعيدا في احيان كثيرة عن مستلزمات وضرورات الحياة الاجتماعية والاقتصادية الواقعية •

والحقيقة ان الاسلام دين السماحة واليسر والتيسير والاخذ في مجال المعاملات بمعايير التطور والتغيير السليمة غير المنافية والمخالفة للقواعد الشرعية الاصلية ، وما تعدد الادلة الشرعية الاسلامية من غير الكتاب والسنة التي قال بها واقرها معظم الفقه الاسلامي كالاجماع والقياس والاستحسان والمصالح المرسلة وغيرها الا دليل واضح ساطع على كل ذلك •

فاتفق العمل وشروطه والاجور وشروطها كلها من صميم المعاملات الخاضعة للتطور والتغيير والتعديل وليس ذلك بالامر المنكر الغريب عن الاسلام اذا لم يخالف احكام الكتاب والسنة .

وعليه فاننا نعتقد بضرورة تحكيم الظروف المحيطة بالعمل والعمل واصحاب العمل واحوالهم المعيشية وانماط سلوكهم العام والخاص عند عدم وجود شرط التأجيل او التعجيل في دفع الاجر بنص اتفاق العمل وتقرير لزوم ووجوب دفعه على ضوء ذلك . وكذلك ايضا عند وضع الاحكام والقواعد لهؤلاء جميعا في مجال نشاطهم الاقتصادي او عند الخلاف ماينهم بشأن هذا التعامل والنشاط ، مع الاخذ طبعا ودائما بالادلة الشرعية الاصلية من القرآن والسنة في آن واحد . وحيث لا يوجد اي مانع شرعي يمنع من الاخذ بهذه الظروف المحيطة بهؤلاء من الناس الذين يعتبرون بحق عماد الحياة الاقتصادية والاجتماعية على وجه العموم والتخصيص .

ويقرر الاسلام الايفاء والوفاء بالعهود والوعود والحقوق واداء الالتزامات والامانات وعدم المماطلة والتأخير والتسويق ومن ذلك دفع الاجور للعمال والدليل على ذلك انه قد روى عن النبي (ص) الحديث الشريف التالي : « قال الله عز وجل ثلاثة انا خصمهم يوم القيامة ومن كنت خصمه خصمته رجل اعطى بي ثم غدر ورجل باع حرا فأكل ثمنه ورجل استأجر اجرا فاستوفى منه ولم يوفه أجره » (٥٨) وقال (ص) : « ملعون من ظلم أجيرا أجرته » . (٥٩)

ونخلص من كل ذلك الى القول بان الاسلام مجد العمل الاقتصادي السليم وقد رفع شأنه الى مصاف العبادات لاهميته للناس والحياة ومهد السبل لتوفير فرصه وواجبه على القادرين

٥٨- كتاب الفتح الرباني - الاجارة ص ١٣٣ .
٥٩- دعائم الاسلام للعلامة الفقيه ابي حنيفة النعمان (من المغرب العربي) مصر ١٩٦٠ ج-٢ ص ٧٢ .

عليه واوجب ضمان وجوده على ولي الامر وكان قد نظم قواعده وعلاقاته بين العمال واصحاب العمل وكذلك نظم قواعد واحكام الاجور بدقة على ضوء المصالح والمنافع الخاصة والاجتماعية للأفراد المعنيين والمجتمع ككل بحيث يتحقق الغرض الاساسي الاجتماعي والاقتصادي من العمل في تكوين السلع والخدمات الاقتصادية من اجل ان تشبع الحاجات البشرية والاجتماعية لجميع الناس بخير السبل وافضلها ، واذا ما فشل المسلمون في ممارسة الاعمال الاقتصادية المشروعة وفي احترام وتطبيق هذه القواعد بصورة صحيحة وسليمة فهم الملوومون والمتحملون وزر ذلك في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية لانهم عدلوا عن سواء السبيل فساء المصير وليعلم من لا يعلم ان الاسلام يقر كل التصرفات والافعال والاحكام المتطورة طالما كانت سليمة من أي مصدر جاءت وانه ليس ضد الاقتباس والتجديد والتطور طالما في ذلك الخير للناس فشرع ما قبلنا شرع لنا اذا لم يخالف نصا في القرآن والسنة سواء في المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ولاسيما في مجال العمل الاقتصادي الخلاق .

فهرس

مقدمة ٣

تمهيد ٥

الفصل الاول

مفهوم العمل ومكانته في الاسلام ٧

الفصل الثاني

اتفاق العمل في الاسلام ٢١

الفصل الثالث

الاجور في الاسلام ٥٩

● منظمة العمل العربية، هي إحدى الوكالات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، والتي وافقت الدول العربية الأعضاء على توليها شؤون العمل والعمال في البلاد العربية، وذلك بقرار من مجلس جامعة الدول العربية في آذار/مارس ١٩٦٥م، المتضمن الموافقة على الميثاق العربي للعمل، ودستور منظمة العمل العربية اللذين أقرهما المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في يناير / كانون ثاني ١٩٦٥م.

● تم إعلان قيام المنظمة في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب في يناير/ كانون ثاني ١٩٧٠م.

● وتطبق منظمة العمل العربية نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على اشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في أنشطة واجتماعات المنظمة.

● وتهدف منظمة العمل العربية إلى تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، والقيام بالدراسات والأبحاث في جميع شؤون العمل والعمال، كما تسعى لتوحيد التشريعات العمالية، وظروف وشروط العمل في البلاد العربية، وتقديم المعونة الفنية للبلاد العربية.

● وتتعاون منظمة العمل العربية مع المنظمات الدولية والإقليمية العاملة في ميادين العمل والعمال، كما تتعاون مع منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال في الوطن العربي، وعلى رأسها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، والاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية.



منظمة العمل العربية
مكتب العمل العربي

